



PUTUSAN

Nomor 799K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

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

PT. ESCO MINING PRODUCTS, diwakili (Presiden Direktur, Viktor Pakpahan, berkedudukan di Jakarta, beralamat di ESCO Jakarta The Garden Center 3rd Floor, Suite 304, Cilandak Commercial Estate, Jalan Raya Cilandak KKO, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Tuty Dwi Purwita, S.H., Dan Helmansyah, S.H., Para advokat, berkantor di Komplek Ruko Atrium Blok E Nomor 9, Jalan Senen Raya Nomor 135, Jakarta 10410, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Februari 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

MUKHLIS, bertempat tinggal di Jalan Jend. Ahmad Yani Gg. Prevab RT. 54 Nomor 12, Kelurahan Gunung Sari Ilir, Balikpapan, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Dani Mardhani, S.H., Dan Ernawan Listiyanto, S.H., Para Advokat, berkantor di Jalan Pattimura, Kompleks Batu Ampar Lestari V D1/18, Balikpapan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Mei 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa adalah karyawan Tergugat (PT. Esco Mining Products) sejak tanggal 27 Agustus 2012 dengan jabatan terakhir sebagai *Technical Support Representative*, dengan upah terakhir sebesar Rp27.861.000,00 (dua puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah) setiap



bulannya, saat diterima bekerja adalah di kantor Tergugat (*Point of Hire*) di Jakarta dan ditempatkan di Balikpapan;

2. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat berawal dari diperintahkannya klien kami oleh pihak Tergugat untuk menduduki jabatan *Site Supervisor*, dengan tugas untuk mengawasi 2 (dua) orang *Welder* (bagian Las) yang ditugaskan melaksanakan proyek perbaikan *bucket* milik Hexindo yang berada di *site Newmont Batu Hijau/Hexindo, Soroako* di Propinsi Sulawesi Tenggara dengan durasi proyek 6 (enam) bulan;
3. Bahwa penugasan Penggugat ke *site Newmont Batu Hijau* dengan *rooster* yang ditawarkan pihak Tergugat adalah 8 (delapan) minggu bekerja dan 1 (satu) minggu *off*, yang sebelumnya adalah 6 (enam) bulan tanpa *off*, lalu turun lagi menjadi 3 (tiga) bulan kerja, yang akhirnya menjadi 8 (delapan) minggu. Dengan alasan keluarga tidak ada yang menemani selama ditinggal bekerja, maka pihak Penggugat minta waktu untuk merundingkan hal ini dengan keluarga;
4. Bahwa pihak Penggugat setelah merundingkan dengan pihak keluarga dan memutuskan bahwa tidak mungkin meninggalkan keluarga selama 8 (delapan) minggu, sehingga Penggugat meminta kepada *managemen/* Tergugat kalau bisa membawa keluarga ke *site* tempat bekerja bila memang ada fasilitas perumahan untuk keluarga, namun dikarenakan PT. Esco Mining Products bekerja untuk PT. Hexindo, maka tidak mungkin mendapatkan perumahan. Setelah itu Penggugat menawarkan untuk selalu mendampingi proyek dengan melakukan kunjungan secara berkala, yang sifatnya tidak permanen, tetapi hal ini ditolak oleh pihak *managemen/* Tergugat;
5. Bahwa dengan penolakan perintah tugas yang dilakukan Penggugat, pada tanggal 29 Desember 2014, Penggugat dipanggil untuk menghadap *managemen* melalui bagian HRD dan diberi Surat Peringatan 3 (tiga), disamping itu HRD juga menawarkan paket Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan pesangon 3 (tiga) bulan gaji, dengan meminta pihak Penggugat membuat Surat Pengunduran Diri;
6. Bahwa pihak Tergugat melalui *manajemen* HRD menyatakan apabila Penggugat tidak mau menerima penawaran seperti tersebut diatas, maka Tergugat akan menempuh jalur hukum dengan kemungkinan pihak Penggugat tidak akan mendapat pesangon;
7. Bahwa penolakan klien kami dinilai oleh pihak Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan Pasal 22 ayat 3 b dengan



dikenakan sanksi Surat Peringatan Ketiga, halmana selanjutnya Pihak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, padahal berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan Pasal 22 ayat 3 inipun dinyatakan bahwa: "Surat Peringatan Tahap III – masa berlakunya adalah 6 (enam) bulan" yang berarti bahwa selama 6 (enam) bulan tersebut merupakan masa/kesempatan bagi Penggugat untuk melakukan koreksi/peningkatan prestasi kinerja pada perusahaan, namun sangatlah disayangkan pihak Tergugat telah tidak menggunakan masa/tempo waktu 6 (enam) bulan sebagai masa koreksi, evaluasi dan peningkatan prestasi kinerja sehingga haruslah dinyatakan bahwa PHK terhadap Penggugat ini adalah batal dan tidak sah;

8. Bahwa Penggugat hanya mendapat/menerima gaji bulan Januari 2015 yang dibayarkan secara prorata padahal berdasarkan Kitab Undang-Undang HUKUM Perdata buku Ketiga Tentang Perjanjian Bab 7 A Bagian Kelima Pasal 1603 ayat (1) huruf g yang berbunyi: "Pernyataan pengakhiran hanya boleh dilakukan menjelang hari terakhir suatu bulan takwin" dan ayat (2) berbunyi: "Tiap janji yang memungkinkan pernyataan pengakhiran itu menjelang hari lain dari pada hari terakhir bulan takwin adalah batal" halmana secara *de facto* pihak Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap tidak pada hari terakhir bulan takwin, dan membayar upahnya untuk bulan Januari 2015 secara *prorate* sehingga pihak Tergugat berkewajiban untuk membayar kekurangan upah untuk bulan Januari 2015 kepada pihak;
9. Bahwa pada tanggal 30 Desember 2014 Tergugat telah memutus hubungan kerja dengan dengan diterbitkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh General Manager (Bapak Victor Pakpahan), dan Penggugat diminta untuk mengembalikan semua fasilitas perusahaan;
10. Bahwa atas penawaran diatas Penggugat merasa keberatan dan menolak penawaran pembayaran pesangon, uang pisah, uang relokasi dari pihak Tergugat yang besarnya 6 (enam) bulan gaji;
11. Bahwa Penggugat masih mempunyai hak cuti yang belum diambil sebanyak 4 (empat) hari kerja;
12. Bahwa oleh karena tidak menemukan kata sepakat saat pelaksanaan prose bipartite, maka pada tanggal 29 Desember 2014 akhirnya mencatatkan perselisihan hubungan industrial tersebut ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Balikpapan;



13. Bahwa menindaklanjuti pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut, Dinas Tenaga Kerja Balikpapan telah melakukan klarifikasi dengan memanggil dan tergugat, dan kemudian beberapa kali melakukan sidang mediasi;
14. Bahwa atas pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut, pada tanggal 17 Februari 2015 pejabat Mediator Dinas Tenaga Kerja Balikpapan telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial dengan Nomor 567/663/Disnakersos yang menganjurkan:
Agar pihak perusahaan PT. Esco Mining Products dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pihak pekerja Sdr. Mukhlis (Penggugat) membayarkan hak-hak sebagai berikut:
- | | |
|--|---------------------------|
| a. Uang Pesangon 2 x 3 x Rp27.861.000,00 | = Rp167.166.000,00; |
| b. Uang pisah 1 X Rp27.861.000,00 | = Rp 27.861.000,00; |
| c. Uang biaya pemulangan pekerja dan keluarganya ke tempat diterima bekerja
1 x Rp27.861.000,00 | = Rp 27.861.000,00; |
| d. Uang penggantian Perumahan, Pengobatan,
dan Perawatan 15% x Rp167.166.000,00 | = Rp 25.074.000,00; |
| e. Ganti rugi cuti tahunan yang belum diambil
dan belum gugur 4/25 x Rp27.861.000,00 | = Rp 2.228.880,00; |
| f. Kekurangan Upah bulan Januari 2015
Rp27.861.000,00 - Rp21.227.429,00 | = <u>Rp 6.633.571,00;</u> |
| Jumlah | = Rp256.824.451,00; |
- (dua ratus lima puluh enam juta delapan ratus dua puluh empat ribu empat ratus lima puluh satu rupiah);
- Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
15. Bahwa atas putusan anjuran tersebut, telah menyatakan secara tertulis kepada petugas mediator Dinas Tenaga Kerja Balikpapan yang menyatakan menerima putusan anjuran tertanggal 9 Maret 2015 dengan beberapa catatan;
16. Bahwa namun setelah anjuran tersebut di atas diterbitkan hingga gugatan ini diajukan ke hadapan sidang Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda, pihak Tergugat tidak melakukan tanggapan apapun/tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan jawaban kepada Dinas Tenaga Kerja Balikpapan, yang artinya Tergugat menolak putusan anjuran;

17. Bahwa karena perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya bipartite dan tripartite sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak tercapai kesepakatan, maka dengan terpaksa untuk mendapatkan rasa keadilan, mengajukan gugatan ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda;
18. Bahwa apa yang telah diputuskan oleh Pejabat Mediator Kantor Dinas Tenaga Kerja Balikpapan telah diterima oleh menjadi dasar perhitungan pesangon ditambah upah selama proses hukum berlangsung hingga proses hukum ini mempunyai kekuatan hukum tetap sebagaimana ketentuan dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011;
19. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya tuntutan maka mohon kepada Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda berkenan meletakkan sita Jaminan terhadap seluruh harta benda Tergugat baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak;
20. Bahwa selain itu untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
21. Bahwa oleh karena gugatan didasarkan oleh bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan ketentuan peraturan Undang-Undang yang berlaku maka mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi;
22. Bahwa mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda menyatakan :
 - a. Uang Pesangon 2 x 3 x Rp27.861.000,00 = Rp167.166.000,00;
 - b. Uang pisah 1 X Rp27.861.000,00 = Rp 27.861.000,00;
 - c. Uang biaya pemulangan pekerja dan
keluarganya ke tempat diterima bekerja

Halaman 5 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 x Rp27.861.000,00	= Rp 27.861.000,00;
d. Uang penggantian Perumahan, Pengobatan, dan Perawatan 15% x Rp167.166.000,00	= Rp 25.074.000,00;
e. Ganti rugi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 4/25 x Rp27.861.000,00	= Rp 2.228.880,00;
Kekurangan Upah bulan Januari 2015 Rp27.861.000,00 - Rp21.227.429,00	= <u>Rp 6.633.571,00;</u>
Jumlah	= Rp256.824.451,00;
(dua ratus lima puluh enam juta delapan ratus dua puluh empat ribu empat ratus lima puluh satu rupiah);	
Selain atas tuntutan diatas, juga menuntut atas:	
- Bonus Tahun 2014	= Rp27.861.000,00;
- Tunjangan Hari Raya	= Rp27.861.000,00;
- Ongkos Transportasi Cuti pada Bulan Agustus 2015	= <u>Rp10.000.000,00;</u>
Jumlah	= Rp65.722.000,00;
(enam puluh lima Juta tujuh ratus dua puluh dua ribu rupiah);	

Upah selama proses hukum berlangsung hingga proses hukum ini mempunyai kekuatan hukum tetap sebagaimana ketentuan dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Upah Proses harus dibayarkan Pengusaha hingga perkara memperoleh kekuatan hukum tetap". Selanjutnya Pasal ini dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
3. Menyatakan putusan anjuran tertulis Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan Nomor adalah beralasan hukum dan dinyatakan dapat diterima;
4. Menyatakan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus yaitu sebesar:
 - a. Uang Pesangon 2 x 3 x Rp27.861.000,00 = Rp167.166.000,00;
 - b. Uang pisah 1 X Rp27.861.000,00 = Rp 27.861.000,00;
 - c. Uang biaya pemulangan pekerja dan
keluarganya ke tempat diterima bekerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 x Rp27.861.000,00 = Rp 27.861.000,00;
- d. Uang penggantian Perumahan, Pengobatan,
dan Perawatan 15% x Rp167.166.000,00 = Rp 25.074.000,00;
- e. Ganti rugi cuti tahunan yang belum diambil
dan belum gugur 4/25 x Rp27.861.000,00 = Rp 2.228.880,00;
- Kekurangan Upah bulan Januari 2015
Rp27.861.000,00 - Rp21.227.429,00 = Rp 6.633.571,00;
- Jumlah = Rp256.824.451,00;
- (dua ratus lima puluh enam juta delapan ratus dua puluh empat ribu empat ratus lima puluh satu rupiah);

Selain atas tuntutan diatas, juga menuntut atas:

- Bonus Tahun 2014 = Rp27.861.000,00;
- Tunjangan Hari Raya = Rp27.861.000,00;
- Ongkos Transportasi Cuti pada

Bulan Agustus 2015 = Rp10.000.000,00;

Jumlah = Rp65.722.000,00;

(enam puluh lima Juta tujuh ratus dua puluh dua ribu rupiah);

- Upah selama proses hukum berlangsung hingga proses hukum ini mempunyai kekuatan hukum tetap sebagaimana ketentuan dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Upah proses harus dibayarkan Pengusaha hingga perkara memperoleh kekuatan hukum tetap". Selanjutnya Pasal ini dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011.

5. Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
6. Menyatakan meletakkan sita Jaminan terhadap seluruh terhadap seluruh harta benda Tergugat baik barang bergerak maupun barang tidak bergerak;
7. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbaar bij vooraad*) kasasi;
8. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sesuai ketentuan hukum;

ATAU

Apabila pengadilan/Majelis Hakim berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 7 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Eksepsi *disqualifisir*

- Setelah membaca dan meneliti gugatan Penggugat dengan teliti dan seksama, ternyata terdapat kekeliruan-kekeliruan prinsipil yang telah dilakukan oleh Penggugat, antara lain adalah:

1. Surat Panggilan diterima secara tidak patut.

Bahwa setelah menghadiri sidang tanggal 26 November 2015, surat gugatan Penggugat belum diserahkan kepada Tergugat, sehingga Tergugat tidak mengerti, persoalan apa yang dipermasalahkan, karena penyelesaian mediasi atas penyelesaian kasus antara Penggugat dan Tergugat secara tripartit sedang dilakukan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan belum selesai, tidak ada pemberitahuan apapun secara resmi kepada Tergugat. Sejak dilakukan pemeriksaan secara tripartit yang kedua pada bulan Februari 2015;

Pada tanggal 9 November 2015, Tergugat telah menerima surat panggilan sidang dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda via Pengadilan Negeri Balikpapan untuk menghadiri Sidang pada tanggal 5 November 2015, panggilan sidang tersebut diterima Tergugat sudah melampaui waktu 3 (tiga) hari dari sidang yang ditentukan, sesuai dengan Pasal 146 *RBg. jo.* Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, surat panggilan dinyatakan tidak patut;

Pasal 146 *RBg.*, yang menyatakan:

"Dalam menentukan hari sidang, Ketua memperhatikan jarak antara tempat tinggal atau tempat kediaman pihak-pihak dengan tempat sidang Pengadilan Negeri dan kecuali dalam keadaan-keadaan yang sampai mendesak, dalam penetapan untuk itu dapat disebut akan jangka waktu yang harus ada di antara pemanggilan pihak-pihak dan hari sidang yang ditentukan tidak boleh kurang dari tiga hari kerja";

Pasal 89 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan:

"Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat



tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir”;

2. Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial tidak pernah diberitahukan kepada Tergugat;

Bahwa untuk mengetahui kejelasan dari Surat Panggilan sidang *a quo*, maka pada tanggal 17 Nopember 2015 Tergugat menghadap Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan yang menangani mediasi antara Penggugat dan Tergugat untuk meminta hasil mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan. Pada hari dan tanggal 17 November 2015 itulah Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan baru menyerahkan hasil keputusan Mediasi berupa Surat Anjuran yang bertanggal 17 Februari 2015 kepada Tergugat, artinya konsekwensi hukumnya Tergugat baru menerima pemberitahuan resmi hasil keputusan Mediasi pada tanggal 17 November 2015 yang berbentuk anjuran, sehingga dalam tenggang waktu 10 (sepuluh) hari kerja Tergugat masih punya kesempatan untuk memberikan tanggapan/jawaban atas anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial *a quo*;

Akan tetapi anehnya pada hari yang sama Tergugat juga menerima surat pemberitahuan bahwa Tergugat sudah dianggap menolak anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial. Padahal isi anjuran *a quo* belum sempat dibaca, surat pemberitahuan tersebut bertanggal 27 Agustus 2015 Nomor 567/3292/Disnakeros yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sosial setempat;

Surat pemberitahuan yang menyatakan Tergugat menolak anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan adalah terlalu prematur di buat Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan, karena Tergugat sama sekali tidak pernah diberitahu tentang anjuran yang dimaksud sebelumnya, maka konsekwensi hukumnya adalah surat gugatan Penggugat masih prematur, tidak memenuhi persyaratan formal yang ditentukan dalam hukum acara perdata, yang dibuat dengan sangat terburu-buru. Seharusnya tenggang waktu 10 (sepuluh) hari, yakni dari tanggal 17 November 2015 sampai dengan tanggal 27 Nopember 2015 Penggugat memberi kesempatan kepada Tergugat untuk melaporkan terlebih dahulu kepada manajemen untuk memberikan



jawaban menerima atau menolak anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial *a quo*;

Tidak dipenuhinya persyaratan formal surat gugatan, konsekwensi hukumnya mengakibatkan gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvaankelijk verklaard*);

2. Eksepsi gugatan *obscur libel*/gugatan kabur;

Bahwa surat gugatan yang diajukan oleh Penggugat kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tanggal 18 Oktober 2015 adalah merupakan dasar landasan dari pemeriksaan perkara pembuktian kebenaran suatu hak, maka surat gugatan harus dibuat dengan cermat dan terang;

Dalil gugatan Penggugat telah dibuat secara tidak jelas, baik dalam identitas para pihak maupun pada duduk permasalahannya. Penggugat dalam mengajukan gugatan kepada PT Esco Mining Products, yang beralamat di Jalan Mulawarman Nomor 01, RT. 41, Balikpapan, angka 1, yang menyatakan "Bahwa adalah karyawan Tergugat ...";

Siapakah gerangan yang dimaksud sebagai karyawan termaksud, karena identitasnya tidak jelas. Apa yang menjadi dasar/hubungan kerja dengan PT. Esco Mining Products. Apa status PT. Esco Mining Products *a quo* sebagai pribadi apa Badan Hukum. Kalau Badan Hukum, dimana tempat kedudukannya ?;

Hukum acara Perdata menentukan bahwa setiap Badan Hukum adalah memiliki identitas dan kedudukan hukum (*legal standing*) yang jelas, tidak sekedar alamat saja, dalam gugatan perdata yang dibuktikan adalah kebenaran formal, tidak dipenuhinya syarat formal konsekwensi hukumnya adalah gugatan dinyatakan tidak dapat diterima;

Dan juga dasar hukum yang menjadi alasannya harus jelas dan ada relevansinya antara *posita* dan *petitum*, yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1343 K/Sip/1975 tanggal 15 Mei 1979, menyatakan dalam hal antara *posita* dan *petitum* tidak relevan, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima *juncto* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 582 K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975. Oleh karenanya gugatan *a quo* hanya layak untuk ditolak dan dikesampingkan;

3. Bahwa dalam kasus yang sedang berjalan ini ternyata dan terbukti bahwa anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial tanggal 17 Februari 2015 yang baru diterima pada tanggal 17 November 2015 ini, terlebih dahulu Tergugat



harus mengajukan jawaban kepada Mediator selambat-lambatnya pada tanggal 27 November 2015 artinya gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya diajukan paling cepat adalah pada tanggal 7 Desember 2015;

Bahwa sangat jelas, kekeliruan-kekeliruan secara prinsipil telah dilakukan oleh Penggugat, maka sangat terbukti dengan meyakinkan secara hukum penyerahan dan pendaftaran surat gugatan telah dilakukan dengan mengandung cacat formal, yaitu bertentangan dengan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, oleh karenanya tidak ada lagi tindakan yang tepat selain harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvaankelijk verklaard*);

- Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan:
- "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat";

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

1. Bahwa tindakan Tergugat Dalam Reconvensi yang telah menolak perintah atasan yang patut telah menimbulkan kerepotan dan kebingungan baik kepada Penggugat Dalam Reconvensi maupun Tergugat Dalam Reconvensi;
2. Bahwa berdasarkan surat perjanjian kerja antara PT. Esco Mining Products berkedudukan di Jakarta, berkantor di The Garden Center 3rd Floor Suite 304 Cilandak Commercial Estate, Jalan Raya Cilandak KKO, Jakarta, telah terjadi hubungan kerja antara Penggugat Dalam Reconvensi dengan Tergugat Dalam Reconvensi dengan permanen work;
3. Bahwa dalam kontrak kerja tersebut telah disepakati bahwa pekerja bekerja dengan jabatan Technical Support Group dan gaji sebesar Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah);
4. Bahwa Tergugat Dalam Reconvensi dipercaya sepadan pimpinan/ leader yang mengawasi perbaikan alat dan bertanggung jawab kepada Manager. Dan sesuai dengan isi perjanjian kerja, maka Tergugat Dalam Reconvensi bersedia ditempatkan di wilayah/lokasi perusahaan beroperasi;
5. Bahwa akan tetapi ternyata dan terbukti setelah Tergugat Dalam Reconvensi bekerja dan setelah perusahaan mendapat tender proyek Newmont Batu Hijau/Hexindo, kemudian Penggugat Dalam Reconvensi



memberi tugas kepada Tergugat Dalam Rekonvensi untuk menjadi Site Supervisor pada proyek Newmont Batu Hijau/Hexindo;

6. Akan tetapi ternyata Tergugat Dalam Rekonvensi telah menolak perintah atasan yang patut dan tidak mau ditugaskan di wilayah kerja PT. Esco Mining Products, dan tentu saja penolakan Tergugat Dalam Rekonvensi tersebut telah merugikan Penggugat Dalam Rekonvensi. Dimana Penggugat Dalam Rekonvensi harus mencari pekerja pengganti dalam waktu yang mepet, karena pekerjaan yang di tolak oleh Tergugat Dalam Rekonvensi sudah mulai berjalan, sehingga dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar dan *performance* perusahaan menjadi rusak, dan kerugian dimaksud harus ditanggung oleh Tergugat Dalam Rekonvensi;
7. Bahwa ternyata dan terbukti, penolakan yang dilakukan oleh Tergugat Dalam Rekonvensi adalah untuk melakukan desertir, dimana terbukti Tergugat Dalam Rekonvensi sudah bekerja lagi pada perusahaan lain;
8. Bahwa dengan berdasarkan dalil-dalil yang diuraikan di atas, maka terbukti Tergugat Dalam Rekonvensi telah melakukan perbuatan yang melanggar Undang-undang yang mengakibatkan kerugian bagi Penggugat Dalam Rekonvensi, hal mana harus membayar kerugian tersebut kepada Penggugat Dalam Rekonvensi berupa kerugian materil dan kerugian *immateril*;
9. Kerugian materil yaitu Penggugat Dalam Rekonvensi menjadi sangat direpotkan dengan gugatan konvensi ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga harus mengeluarkan biaya untuk pengacara, maka biaya yang timbul karena gugatan Penggugat/ Tergugat Dalam Rekonvensi harus dibayar dan ditanggung oleh Tergugat Dalam Rekonvensi sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
10. Kerugian Immateril, berupa: Perasaan tidak nyaman dan ada pencemaran nama baik terhadap Penggugat Dalam Rekonvensi, sehingga timbul kesan seolah-olah Penggugat Dalam Rekonvensi adalah perusahaan yang telah melakukan PHK secara sepihak tanpa kesalahan pekerja, sebagaimana penilaian Dinas Tenaga Kerja dan Sosial setempat. Padahal tidak demikian, kerugian immateril tersebut jumlahnya tidak temilai akan tetapi agar kerugian tersebut menjadi berwujud, maka Penggugat Dalam Rekonvensi akan menghukum dengan simbol saja adalah sebesar Rp1,00 (satu rupiah) saja;
11. Untuk itu Tergugat Dalam Rekonvensi harus melakukan klarifikasi. Dalam hal ini bila Tergugat Dalam Rekonvensi tidak melakukan klarifikasi, maka Penggugat Dalam Rekonvensi akan melakukan klarifikasi tentang Tergugat Dalam Rekonvensi kepada perusahaan-perusahaan sejenis;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

- Mengabulkan gugatan Rekonvensi seluruhnya;
- Menyatakan demi hukum bahwa Tergugat Dalam Rekonvensi bersalah telah melakukan perbuatan melanggar hukum yaitu menolak perintah atasan yang patut;
- Menghukum Tergugat Dalam Rekonvensi untuk membayar kerugian atas kerugian Penggugat Dalam Rekonvensi yang berupa: Kerugian materil sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), dan keruagian *immateril* sebesar Rp1,00 (satu rupiah).
- Kerugian *immateril*, berupa klarifikasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan tentang Perusahaan/Penggugat dR melakukan PHK dengan kesalahan pekerja;
- Mengizinkan kepada perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat dan hanya memberikan uang pengganti hak kepada pekerja;
- Menyatakan demi hukum bahwa putusan ini sah dan berharga. Dalam hal Majelis Hakim Yang Mulia tidak sependapat, mohon agar Majelis Hakim Yang Mulia memutuskan yang seadil-adilnya menurut hukum;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan putusan Nomor 73/Pdt.Sus.PHI/ 2015/PN.Srg. tanggal 16 Februari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 31 Desember 2014;
3. Menghukum Tergugat membayar secara Tunai dan Sekaligus hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp256.824.451,00 (dua ratus lima puluh enam juta delapan ratus dua puluh empat ribu empat ratus lima puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

Halaman 13 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016



- Menolak gugatan rekonsvansi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonsvansi sebesar Rp91.000,00 (sembilan puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 16 Februari 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Februari 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Februari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 10/Kas/2016/PHI/PN.Srg. jo. Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Smr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 10 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 28 April 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 10 Mei 2016;

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

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

1. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda/*Judex Facti* telah melakukan kekeliruan dengan melanggar ketentuan perundang-undangan di dalam memutuskan perkara *a quo*;
Sebagaimana dalam pertimbangan hukumnya halaman 31 alinea terakhir dan halaman 32 alinea pertama yang menyatakan:
"Menimbang, bahwa dari seluruh uraian eksepsi Tergugat tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat pemanggilan sidang yang dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda kepada Tergugat telah dilakukan secara patut dengan melalui pemanggilan delegasi meminta bantuan pemanggilan kepada Juru Sita Pengadilan Negeri Kota Balikpapan, dimana Tergugat berdomisili sebagaimana alamat yang tercantum di dalam surat gugatan Penggugat.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa relas bukti panggilan kepada Tergugat telah dikembalikan oleh Pengadilan Negeri Kota Balikpapan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, sehingga dalam hal ini secara faktual telah terbukti panggilan sidang tersebut sudah diterima oleh Tergugat, dan selanjutnya Tergugat telah pula hadir di dalam persidangan diwakili oleh Kuasanya, maka menurut Majelis Hakim berkaitan dengan eksepsi *disqualifisir* yang dimohonkan oleh Tergugat adalah tidak tepat”;

Kekeliruan ini sangat jelas dilakukan oleh *Judex Facti*, karena hukum formal/hukum acara perdata Pasal 146 *Rbg* yang mengatur tentang tata cara pemanggilan sidang menentukan sebagai berikut:

Pasal 146 *Rbg*, menyatakan:

“Dalam menentukan hari sidang, Ketua memperhatikan jarak antara tempat tinggal atau tempat kediaman pihak-pihak dengan tempat sidang Pengadilan Negeri dan kecuali dalam keadaan-keadaan yang sampai mendesak, dalam penetapan untuk itu dapat disebut akan jangka waktu yang harus ada diantara pemanggilan pihak-pihak dan hari sidang yang ditentukan tidak boleh kurang dari 3 (tiga) hari kerja”;

Adapun kejadian/fakta hukum sebenarnya yang terungkap di persidangan adalah Pemohon Kasasi/semula Tergugat baru menerima surat panggilan sidang pada tanggal 9 November 2015, padahal sidang diselenggarakan pada tanggal 5 November 2015, maka sudah dipastikan bahwa Surat Panggilan Sidang *a quo* tidak disampaikan sesuai dengan ketentuan Pasal 146 *RBg* secara patut, yakni selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sebelum sidang. Kalaupun benar Pengadilan sudah menerima relas panggilan dari Juru Sita Pengadilan Negeri Kota Balikpapan dimaksud, pada tanggal berapa? Mengapa *Judex Facti* tidak menjelaskan dan menuliskan tanggal berapa relas Panggilan dari Pengadilan Negeri Kota Balikpapan *a quo* diterima oleh PHI pada Pengadilan Negeri Samarinda? Adalah karena terbukti bahwa Surat Panggilan/Relas yang diterima Pemohon Kasasi/semula Tergugat adalah bertanggal 9 November 2015 (*juncto* bukti T.1);

Fakta *a quo* telah membuktikan secara nyata bahwa panggilan sudah dilakukan secara tidak patut;

Bahwa kemudian Pemohon Kasasi/semula Tergugat tetap berupaya untuk hadir demi untuk mempertahankan kepentingannya di PHI pada Pengadilan Negeri Samarinda, tidak menghapuskan fakta yang membuktikan bahwa Surat Panggilan sidang sudah dilakukan secara tidak patut;

Halaman 15 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Pemohon Kasasi/semula Tergugat mengajukan eksepsi *a quo* adalah demi untuk kepastian hukum acara yang berlaku semata, sehingga tidak hanya berdasarkan penafsiran *Judex Facti* yang lalai dan hanya melindungi kepentingan Termohon Kasasi/semula Penggugat. Karena ketentuan yang berlaku adalah panggilan sidang yang patut yaitu panggilan yang dilakukan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sebelum hari Penetapan sidang yang ditentukan;

2. Kekeliruan Kedua adalah Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan tidak pernah diberitahukan kepada Pemohon Kasasi/semula Tergugat;

Pasal 13 Ayat (2) Huruf b dan huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. ...
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis”;

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat, tidak pernah diberitahukan tentang hasil Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan sampai gugatan Termohon Kasasi/semula Penggugat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda. Oleh karenanya Pemohon Kasasi/semula Tergugat pada tanggal 17 November 2015 menghadap Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan untuk menanyakan hasil mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan. Baru pada tanggal 17 November 2015 itulah Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan menyerahkan Surat Anjuran yang bertanggal 17 Februari 2015 kepada Pemohon Kasasi/semula Tergugat. Konsekwensi hukumnya adalah Pemohon Kasasi/semula Tergugat dalam tenggang waktu 10 (sepuluh) hari kerja masih punya kesempatan untuk memberikan tanggapan/jawaban atas anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan *a quo*;



Akan tetapi pada hari yang sama juga Pemohon Kasasi/semula Tergugat menerima Surat Pemberitahuan kalau Pemohon Kasasi/semula Tergugat sudah dianggap menolak anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan. Padahal isi anjuran *a quo* belum sempat dibaca, surat pemberitahuan tersebut bertanggal 27 Agustus 2015 Nomor 567/3292/Disnakersos yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sosial setempat;

Tindakan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan dan *Judex Facti* telah lalai dan melanggar Pasal 13 Ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Surat pemberitahuan yang menyatakan Pemohon Kasasi/semula Tergugat menolak Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan, yang diberitahukan bersamaan dengan penyerahan surat Anjuran telah melanggar ketentuan Pasal 13 ayat 2 huruf b Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan membuktikan kekeliruan yang sangat nyata dalam penerapan hukum ketenagakerjaan. Seharusnya Pemohon Kasasi/semula Tergugat diberi kesempatan untuk memberikan jawaban/tanggapan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan. Bukti T-2 telah membuktikan bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat telah berupaya untuk memberikan tanggapan dan surat jawaban kepada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan pada tanggal 18 November 2015, akan tetapi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan telah menganulir dan menghilangkan hak Pemohon Kasasi/semula Tergugat, serta tidak memberi kesempatan untuk melaksanakan haknya. Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan malah memberikan jawaban kepada Pemohon Kasasi/semula Tergugat untuk menghadap di persidangan PHI pada Pengadilan Negeri Samarinda saja;

Vide keterangan saksi di atas sumpah oleh Sdr. Agung Rahkmat dan Sdr. Euis E. Soekidjo, sehingga konsekwensi hukumnya adalah surat gugatan Termohon Kasasi/semula Penggugat diajukan secara prematur dan tidak memenuhi persyaratan formal, yang mengakibatkan batalnya suatu gugatan;

Tidak terpenuhinya persyaratan formal surat gugatan mengakibatkan gugatan Termohon Kasasi/semula Penggugat harus ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

3. Kekeliruan yang ketiga adalah *Judex Facti* juga telah membuat pertimbangan yang bertentangan antara satu dengan yang lain, sehingga



menjadikan double standard yaitu pertimbangan dalam bagian eksepsi, bertentangan dengan pertimbangan pada bagian pokok perkara sebagaimana tertulis pada halaman 47 alinea ke-3 yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa surat gugatan diajukan pada tanggal 19 Oktober 2015 atas dasar Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Tergugat dianggap menolak isi anjuran, dihubungkan dengan bukti T-2, menurut pendapat Majelis Hakim penerbitan Risalah sebelum Tergugat menerima Anjuran adalah suatu tindakan yang bertentangan dengan Pasal 13 ayat (2) huruf b : “Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

Menimbang, bahwa Tergugat telah menyatakan keberatannya melalui surat dan telah pula diterima oleh salah seorang Mediator, Parman pada tanggal 18 November 2015 (Vide: Bukti T-2) Tergugat baru menerima Anjuran pada tanggal 17 Nopember 2015 sedangkan Risalah yang menganggap Tergugat menolak isi Anjuran diterbitkan pada tanggal 27 Agustus 2015, maka tidaklah tepat jika Mediator menyatakan bahwa Tergugat dianggap menolak Anjuran. Hal mana juga telah dikuatkan oleh keterangan Saksi dibawah sumpah atas nama Agung Rahmat dan Euis Earlyn Sukidjo di dalam Persidangan. Dengan demikian, hak Tergugat untuk memberikan jawaban atas Anjuran sebagaimana bunyi Pasal 13 Ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat terlaksana sebagaimana mestinya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-2, Tergugat menyatakan setelah membaca dan mempelajari isi anjuran Nomor 567/663/Disnakersos tanggal 17 Februari 2015, Tergugat menyatakan setuju dan menerima Anjuran tersebut untuk diimplementasikan oleh PT Esco Mining Products kepada Bapak Mukhlis (Penggugat), maka Majelis Hakim berpendapat sesungguhnya tidaklah tepat jika Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, karena terbukti Anjuran yang dibuat oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Balikpapan tidak sesuai dengan apa yang diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di dalam Pasal 13 Ayat (2) huruf b dan huruf c”;

Melihat dan menitikberatkan pada pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas terbukti bahwa sebetulnya Majelis Hakim *Judex Facti* setuju dengan



eksepsi Pemohon Kasasi/semula Tergugat bahwa benar hak Pemohon Kasasi/semula Tergugat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 13 Ayat 2 huruf b dan c sudah dilanggar dan diabaikan, dimana seharusnya Majelis Hakim *Judex Facti* menerima eksepsi Pemohon Kasasi/semula Tergugat dan memutuskan untuk menerima eksepsi Pemohon Kasasi/semula Tergugat serta memutuskan untuk menolak gugatan Termohon Kasasi/semula Penggugat atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima, bukan sebaliknya yang malah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi/semula Penggugat;

Majelis Hakim *Judex Facti* terbukti hanya mempertimbangkan hal-hal yang menguntungkan Termohon Kasasi/semula Penggugat, sedangkan keberatan-keberatan Pemohon Kasasi/semula Tergugat sama sekali tidak dipertimbangkan. Seperti halnya pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* halaman 33 alinea ke-1 yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat tidak berdasarkan fakta-fakta sebagaimana telah diuraikannya, untuk mana eksepsi yang demikian patut untuk ditolak seluruhnya”;

Pertimbangan yang sangat kontradiksi dengan pertimbangan hukum yang termuat pada halaman 46 jelas telah membuktikan kelalaian Majelis Hakim *Judex Facti* dalam menerapkan undang-undang;

4. Bahwa pada bagian Pokok Perkara, yaitu:

Majelis Hakim *Judex Facti* sudah memutuskan lebih dari apa yang diajukan dalam gugatan, diantaranya adalah:

a. Pertimbangan hukum *Judex Facti*, halaman 45 alinea ke-5, yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dari jawab menjawab antara Para Penggugat dengan Tergugat dan dihubungkan dengan bukti-bukti serta keterangan saksi-saksi dalam persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum:

- Bahwa Penggugat adalah Pekerja/Buruh di Perusahaan Tergugat mulai bekerja sejak tanggal 27 Agustus 2012 s/d 31 Desember 2015, dengan jabatan sebagai Technical Support Representative, upah terakhir Rp27.861.000,00 tempat penerimaan di Jakarta, dan ditempatkan di Kota Balikpapan dengan status sebagai Pekerja tetap (PKWTT). (*vide* bukti: P-2, P-3, P-5, P-7 dan T-8);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat telah diberi Surat Peringatan ke tiga (terakhir) karena menolak melaksanakan perintah yang patut dari atasan (*vide*: bukti P-4);
- Bahwa Penggugat di PHK pada tanggal 30 Desember 2014 oleh Tergugat dengan alasan karena Penggugat menolak melaksanakan perintah yang patut dari atasan (menolak penugasan ke *Site*) (*vide*: bukti P-5);
- Bahwa Penggugat tidak menerima di PHK oleh Tergugat sehingga Penggugat mengajukan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Balikpapan, namun tidak menemukan kesepakatan hingga Mediator menerbitkan Anjuran Nomor 567/663/Disnakersos pada tanggal 17 Februari 2015. (*vide*: bukti P-7);
- Bahwa Penggugat di dalam surat gugatannya menyatakan menerima isi Anjuran, sedangkan Tergugat menolak isi Anjuran sehingga Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dengan Nomor Registrasi Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Smr. tanggal 19 Oktober 2015”;

Melihat dan menggarisbawahi pertimbangan hukum di atas, ternyata *Judex Facti* sudah memanipulasi fakta yang terungkap di persidangan, dimana *Judex Facti* sudah menambah masa kerja Termohon Kasasi/semula Penggugat dengan mengabaikan bukti-bukti yang ada (*vide* bukti P.5);

Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* sangat keliru dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 46 alinea ke-2 yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak berselisih pendapat mengenai kapan Penggugat mulai bekerja di PT. Esco Mining Products yaitu terhitung sejak tanggal 27 Agustus 2012 sampai dengan diterbitkannya Surat PHK oleh Tergugat, yaitu pada tanggal 30 Desember 2015. Jika diakumulasikan masa kerja Penggugat di tempat Tergugat adalah selama 3 (tiga) tahun 4 (empat) bulan. Demikian pula dengan upah terakhir Penggugat yang dibayarkan oleh Tergugat, yakni sebesar Rp27.861.000,00 (dua puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah)”;

Pertimbangan hukum ini dibuat sangat keliru dan tidak melihat fakta yang terungkap sebenarnya sebagaimana yang di muat dalam Jawaban Pemohon Kasasi/semula Tergugat: yaitu Termohon Kasasi/semula Penggugat, di PHK pada tanggal 30 Desember 2014 (*Vide* Bukti P-5 yaitu

Halaman 20 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016

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

surat PHK dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat kepada Termohon Kasasi/semula Penggugat);

Surat PHK *a quo* sangat jelas menyatakan bahwa PHK adalah terhitung sejak tanggal 31 Desember 2014, akan tetapi Majelis Hakim *Judex Facti* telah merubah masa kerja Termohon Kasasi/semula Penggugat menjadi tanggal 31 Desember 2015, sehingga hitungan Majelis Hakim *Judex Facti* adalah menjadi 3 (tiga) tahun 4 (empat) bulan, padahal masa kerja Termohon Kasasi/semula Penggugat adalah hanya selama 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan. Apabila dikatakan salah ketik adalah tidak mungkin, karena Majelis Hakim *Judex Facti* juga telah menghitung akumulasi masa kerja Termohon Kasasi/semula Penggugat menjadi 3 (tiga) tahun. Tentu saja Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas kekeliruan yang disengaja untuk menguntungkan Termohon Kasasi/semula Penggugat. Pertimbangan ini sangat merugikan Pemohon Kasasi/semula Tergugat dan harus dibatalkan;

Kelalaian *Judex Facti* adalah menambahkan masa kerja Termohon Kasasi/semula Penggugat, padahal yang benar adalah 2 (dua) tahun 4 (empat) bulan menjadi 3 (tiga) tahun 4 (empat) bulan. Ternyata pertimbangan ini bukan salah ketik, tetapi suatu kesengajaan yang nyata terlihat dari hitungan *Judex Facti* yang menguraikannya secara akumulatif dalam pertimbangan selanjutnya, sebagaimana terurai dalam pertimbangan pada halaman 48 alinea ke-2;

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 339 K/SIP/1969, yang berbunyi:

"Putusan Pengadilan Negeri harus dibatalkan karena putusannya menyimpang dari pada yang dituntut dalam surat gugatan, lagi pula putusannya melebihi dari apa yang dituntut dan lebih menguntungkan Pihak Tergugat,";

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 638 k/Sip/1969, yang berbunyi:

"Putusan-Putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*) harus dibatalkan;

i.c. Pengadilan Negeri yang putusannya dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi setelah menguraikan tentang keterangan saksi-saksi, barang-barang bukti yang diajukan terus saja menyimpulkan "bahwa oleh karena itu gugatan penggugat dapat dikabulkan sebagian" dengan tidak ada penilaian sama sekali terhadap penyangkalan (*tegenbewijs*) dari pihak Tergugat-Tergugat Asli";

Pertimbangan Majelis *Judex Facti* halaman 48 Alinea ke-2, menyatakan:

"Menimbang, bahwa sesuai bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak, bahwa Penggugat Mukhlis mulai bekerja sejak tanggal 27 Agustus 2012 s/d

Halaman 21 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016

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

31 Desember 2015, dengan jabatan sebagai *Technical Support Representative*, upah terakhir Rp27.861.000,00;

- a. Uang Pesangon 2 x 3 x Rp27.861.000,00 = Rp167.166.000,00;
- b. Uang Pisah 1 x Rp27.861.000,00 = Rp 27.861.000,00;
- c. Uang Biaya pemulangan pekerja dan keluarga ke tempat diterima bekerja
1 x Rp 27.861.000,00 = Rp 27.861.000,00;
- d. Uang penggantian Perumahan, Pengobatan dan Perawatan 15 % x Rp167.166.000,00 = Rp 25.074.000,00;
- e. Ganti rugi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur 4/25 x Rp27.861.000,00 = Rp 2.228.880,00;
- f. Kekurangan Upah bulan Januari 2015
Rp27.861.000,00 - Rp21.227.429,00 = Rp 6.633.571,00;
- Jumlah = Rp256.824.451,00;

(dua ratus lima puluh enam juta delapan ratus dua puluh empat ribu empat ratus lima puluh satu rupiah);

Apa yang menjadi dasar perhitungan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan menjadi 2 x dari Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena Undang-Undang dan Peraturan Perusahaan PT Esco Mining Products tidak mengatur demikian;

Jumlah yang ditulis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan sudah melebihi apa yang seharusnya menurut Undang-undang, dan ada lagi penghitungan double, khususnya untuk gaji bulan Desember 2014 yang sudah dibayarkan pada bulan Januari dan kekurangannya Februari 2015 (*vide*: bukti T-8), itupun dilakukan atas saran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan, namun ternyata dihitung kembali;

Apabila Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan cermat, maka jumlah rincian pesangon *a quo* harus dikurangi Rp 27.861.000,00, sehingga jumlahnya menjadi Rp256.824.451,00 - Rp27.861.000,00 = Rp228.963.451,00 (dua ratus dua puluh delapan juta sembilan ratus lima puluh tiga ribu empat ratus lima puluh satu rupiah);

Bahwa hak Termohon Kasasi/semula Penggugat yang di PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat menurut Undang-Undang yang berlaku adalah sebagaimana yang terungkap di persidangan, yaitu sebagai berikut: Peraturan Perusahaan PT Esco Mining Products Periode Tahun 2012 – 2014 mengatur dalam:

Pasal 24 angka 1:

Halaman 22 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Setiap Karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran berat tersebut di bawah ini dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yaitu kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sebagai berikut:

1. Pelanggaran ulang dalam masa berlakunya peringatan tertulis tingkat III (tiga);

Pasal 22 angka 3 huruf b:

b. Menolak melaksanakan perintah yang patut dari atasan;

Pasal 22 alinea terakhir, yang menyatakan:

Surat peringatan tidak perlu diberikan menurut urutannya, melainkan dapat dinilai dari sifat atau bobot kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan;

Pasal 11 angka 5:

5. Penolakan terhadap mutasi merupakan pelanggaran yang akan dikenakan sanksi Surat Peringatan III dan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila Pekerja tetap menolak melaksanakan mutasi setelah diberikan Surat Peringatan III;

Pasal 49 angka 3:

“Pelanggaran disiplin dan telah diberikan Surat Peringatan Terakhir, hak-haknya akan dibayarkan sesuai dengan undang-undang yang berlaku”;

Yaitu sesuai dengan Pasal 161 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

Yang aplikasinya adalah:

Wage Component (Base wage and fixed allowance)

Base Rp27.861.000,00;

Other

Total Wage

Rp27.861.000,00; Nett

Article 156 (2 dan 3)

1. Severance Factor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Art 156 (Ayat 2)	3.0	Rp 83.583.000,00;
2. Service Factor		
Art 156 (ayat 3)	-	Rp -
<hr/>		
Total	3.0	Rp 83.583.000,00;
Article 156 (4)		
Compensation pay for right or entitlements that the dismissed worker/ laborer has:		
a. The leave that was not yet taken	4	Rp 5.065.636,00;
b. One way ticket- Paid direct by company no cash	N/a	to POH Malang;
c. Medical & Housing Replacement 15 %		Rp 12.537.450,00;
d. Other Compensation stipulated under on work	N/a	
Agreement company rules and regulation or collective		
Total		Rp 17.603.086,00;
<u>Deduction (if any)</u>		Rp - ;
Final Pay	Nett	Rp101.186.066,00;

(vide bukti T-6) yang tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan yang terbukti tidak diterapkan secara benar oleh Majelis Hakim *Judex Facti*, maka kekeliruan dan kelalaian dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* makin lengkap;

5. Pertimbangan hukum *Judex Facti*, halaman 48 alinea ke-3, yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa adanya tuntutan di dalam surat gugatan Penggugat selain apa yang tertera di dalam Anjuran Nomor 567/663/Disnakersos tanggal 17 Februari 2015, maka menurut Majelis Hakim patut untuk dikesampingkan sebab Tergugat telah menyatakan menerima isi Anjuran sebagaimana Penggugat juga menerimanya sehingga sesungguhnya telah terjadi kesepakatan apabila Anjuran tidak terlambat diterima oleh Tergugat, untuk mana *petitum* angka 4 gugatan Penggugat tidak dapat dikabulkan sebagian”;

Bahwa dalam pertimbangan ini Majelis Hakim telah keliru menyimpulkan, bahwa jika Anjuran ini tidak terlambat diterima oleh Pemohon Kasasis/semula Tergugat, maka sesungguhnya telah terjadi kesepakatan.

Halaman 24 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Akan tetapi yang terjadi adalah meskipun Pemohon Kasasi/semula Tergugat sudah mengajukan surat bukti T-2 kepada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan maupun Termohon Kasasi/semula Penggugat sebelum sidang berjalan, ternyata tidak ditanggapi dan tetap melanjutkan untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, mutatis mutandis persetujuan bersyarat dalam bukti T-2, menjadi batal demi hukum. Oleh karenanya sudah tidak dapat dijadikan sebagai landasan/dasar dalam putusan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda *a quo*. Majelis Hakim *Judex Facti* sudah mengulang untuk menggunakan *double standard* (standar ganda) dalam memutuskan perkaranya, yakni hanya hal-hal yang menguntungkan Termohon Kasasi/semula Penggugat lah yang dipertimbangkan;

Adalah tidak benar Pemohon Kasasi/semula Tergugat setuju dengan Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan, yang benar adalah setuju dengan syarat-syarat gugatan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dicabut, dan perkaranya selesai;

Bahwa sangat wajar dan rasional bila Pemohon Kasasi/semula Tergugat meragukan kredibilitas dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan, sehingga anjuran yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan sudah tidak tepat lagi untuk dapat dijadikan sebagai dasar atas pengambilan putusan *a quo*;

6. Bahwa Dalam Rekonvensi, adalah:

Pertimbangan hukum *Judex Facti*, Dalam Rekonvensi, halaman 52 alinea ke-1, 2 dan 3, yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan rekonvensi ini sepanjang hak tersebut ada hubungannya dengan gugatan rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah menyetujui isi Anjuran Nomor 567/663/Disnakersos tanggal 17 Februari 2015, sebagaimana telah diuraikan di dalam pertimbangan hukum pokok perkara gugatan konvensi maka tidak ada alasan bagi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menuntut apapun kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat, gugatan rekonvensi yang semacam ini patut untuk ditolak seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian, sedangkan gugatan Penggugat Rekonvensi ditolak untuk seluruhnya sementara nilai gugatan konvensi dan rekonvensi lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebagai pihak yang kalah dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan”;

Pertimbangan *Judex Facti a quo* sangat keliru, karena sebagaimana diuraikan dalam eksepsi dan pokok perkara yang sudah keliru dipertimbangkan oleh *Judex Facti, mutatis mutandis* pertimbangan dalam rekonvensi pun menjadi keliru;

Sebagaimana diuraikan dalam pokok perkara bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat/semula Penggugat Rekonvensi akan setuju dengan anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Pemerintah Kota Balikpapan, apabila gugatan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda ini dicabut, dan hal ini diajukan pada saat pertama ada panggilan sidang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang diajukan secara prematur;

Akan tetapi karena surat Pemohon Kasasi/semula Tergugat/semula Penggugat Rekonvensi diabaikan dan tidak ditanggapi, *mutatis mutandis* persetujuan yang dengan syarat tersebut menjadi batal, karena syaratnya tidak terpenuhi;

Sebagai akibat dari sikap Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Balikpapan dan Termohon Kasasi/semula Penggugat/semula Tergugat Rekonvensi, maka telah timbul kerugian bagi Pemohon Kasasi/semula Tergugat/semula Penggugat Rekonvensi karena harus mengeluarkan biaya untuk Lawyer serta akomodasi, transportasi dan operasional berperkara *a quo*, dan kerugian tersebut harus dibebankan kepada Termohon Kasasi/semula Penggugat/semula Tergugat Rekonvensi;

Selain itu karena Termohon Kasasi/semula Penggugat/semula Tergugat Rekonvensi telah melakukan *deserter* yaitu meninggalkan tugas tanpa tanggungjawab telah merugikan perusahaan di dalam operasinya, karena sesungguhnya Termohon Kasasi/semula Penggugat/semula Tergugat Rekonvensi menolak perintah atasan tersebut adalah untuk bekerja di perusahaan lain terbukti sangat nyata, Termohon Kasasi/semula Penggugat/semula Tergugat Rekonvensi tidak pernah hadir di persidangan;

Halaman 26 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016

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

Untuk itu, kondisi ini mohon menjadi pertimbangan dari Bapak Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia;

7. Bahwa Dalam Amar Putusan, Dalam Pokok Perkara adalah:

Majelis Hakim *Judex Facti* telah memberikan keputusannya tidak jelas dan tidak terperinci seperti yang tertera pada Pokok Perkara angka 3 halaman 52, yang menyatakan:

“MENGADILI

“Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp256.824.451,00 (dua ratus lima puluh enam juta delapan ratus dua puluh empat ribu empat ratus lima puluh satu rupiah)”;

Apa yang dimaksud dengan hak-hak Termohon Kasasi/semula Penggugat sebesar Rp256.824.451,00 (dua ratus lima puluh enam juta delapan ratus dua puluh empat ribu empat ratus lima puluh satu rupiah)? *Judex Facti* telah menghukum Pemohon Kasasi/semula Tergugat secara akumulatif tanpa merinci hak apa saja yang harus dibayarkan oleh Pemohon Kasasi/semula Tergugat, padahal Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 588 K/Sip/1975 telah mengatur perihal putusan tidak terperinci yang kaidah hukumnya adalah:

“Putusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri, karena kurang tepat dan tidak terperinci, harus dibatalkan”;

Dengan berdasarkan kaidah hukum tersebut di atas, maka putusan yang tidak dibuat secara terperinci sebagaimana tertulis di atas *a quo* haruslah di batalkan.

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 9 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa mutasi tidak patut karena mutasi tidak disertai dengan fasilitas untuk keluarganya secara layak, lagi pula penjatuhan SP3 kemudian dalam 1 (satu) hari langsung di PHK merupakan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan surat

Halaman 27 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016

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

peringatan pada dasarnya adalah untuk pembinaan dalam jangka waktu 6 (enam) bulan;

Bahwa terhadap peristiwa hukum demikian patut dan adil di PHK dengan kompensasi 2 (dua) kali uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

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

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

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 **PT. ESCO MINING PRODUCTS** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa, tanggal 18 Oktober 2016 oleh oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh

Halaman 28 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

Ketua Majelis,

Ttd

Ttd

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

H. Yulius, S.H., M.H.,

Ttd

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

Panitera Pengganti,

Ttd

Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai.....	Rp 6.000,00
2. Redaksi.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

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

Rahmi Mulyati, SH.MH
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Halaman 29 dari 29 hal. Put. No. 799 K/Pdt.Sus.PHI/2016

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)