



P U T U S A N

Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BABAT LESTARI, berkedudukan di Jalan Raya Babat Nomor 98, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan, yang diwakili oleh Direktur Utama, Rachmad Budi Setiawan, SP., dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Luqmanul Hakim, S.H., M.H., dk., para Advokat/Konsultan Hukum pada Al Banna Law Office, beralamat di Jalan Veteran Nomor 55 c, Lamongan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 September 2013;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

Drs. M. AHWA MUZAKKIN, M.M., bertempat tinggal di Dusun Socorejo Rt. 002/Rw. 001, Desa Socorejo, Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban, dalam hal ini memberi kuasa kepada Susanty C. Widi Paulus, S.H., M.H., dk., para Advokat/Konsultan Hukum pada Marpaung, Susanty & Partners, beralamat di Pondok Mutiara BT. 03 Sidorajo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Oktober 2013;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Formalitas Gugatan:

- 1 Sebelum menginjak pada uraian pokok perkara, maka perlu Penggugat uraikan dahulu proses penyelesaian perselisihan PHK yang telah dilalui oleh Penggugat sebagaimana disyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Hal. 1 dari 14 hal.Put.Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Bahwa pada bulan September 2012 Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan *bipartit*, perundingan tersebut diketahui oleh Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lamongan. Perundingan bipartit tersebut telah dituangkan dalam Risalah Perundingan Bipartit Antara Drs. M. Ahwa Muzakkin, M.M. dengan PT. BPR Babat Lestari tertanggal September 2012;
- 3 Bahwa dalam perundingan *bipartit* tersebut tidak diperoleh titik temu antara Penggugat dan Tergugat sehingga pada tanggal 11 Oktober 2012, Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Sengketa PHK kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lamongan untuk melakukan upaya penyelesaian melalui mediasi;
- 4 Bahwa kemudian Dinsosnakertrans Kabupaten Lamongan berdasarkan Surat Nomor 560/1343/413.06/2012 tertanggal 23 Nopember 2012 meminta bantuan penyelesaian PHK kepada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur untuk bertindak selaku mediator hubungan industrial;
- 5 Bahwa upaya penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi tersebut dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 13 Desember 2012 dan 15 Januari 2013, tetapi Tergugat tidak pernah menghadiri mediasi tersebut tanpa alasan yang sah menurut hukum, walaupun, telah dipanggil secara patut;
- 6 Bahwa karena Tergugat tidak pernah mengindahkan panggilan mediator untuk menghadiri mediasi sehingga belum tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, oleh karena itu Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur mengeluarkan Anjuran Nomor 560/30-A/106.04/2013 tanggal 28 Januari 2013;
- 7 Bahwa dengan demikian Penggugat telah melalui proses perundingan bipartit dan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, dan telah dikeluarkan anjuran sebagaimana posita nomor 6 tersebut, sehingga gugatan *a quo* telah memenuhi syarat formil sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 3, 4, 5 dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Pokok Perkara;

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 27 Juni 2011, kemudian pada tanggal 18 Oktober 2011 Penggugat diangkat sebagai karyawan/pegawai tetap dengan jabatan Pemimpin Kantor Cabang PT. BPR Babat Lestari di Kantor Cabang Bojonegoro berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. BPR Babat Lestari Nomor 007/SK-DIR/BPRBL/X/2011 tertanggal 18 Oktober 2011;
- 2 Bahwa selama bekerja pada Tergugat, upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp3.075.000,00 (tiga juta tujuh puluh lima ribu rupiah);
- 3 Bahwa pada mulanya hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat berjalan baik tanpa ada masalah, tetapi kemudian pada tanggal 2 Juli 2012, Penggugat dipanggil oleh Dewan Direksi dan dinyatakan tidak layak lagi menjadi Pemimpin Kantor Cabang Bojonegoro karena pencapaian lending dan NPL tidak dapat memenuhi target yang diberikan oleh kantor pusat;
- 4 Bahwa kemudian keesokan harinya pada tanggal 3 Juli 2012, Penggugat mendapat BBM (Blackberry Mesanger) dari Tergugat dalam hal ini Bpk. Rachmad Budi Setiawan selaku Direktur Utama, yang pada pokoknya menyatakan bahwa : "Berdasarkan keputusan kemarin, Pak Ahwa sudah tidak diperkenankan di Bojonegoro dan bersifat final". Sejak saat itu Penggugat sudah tidak diperkenankan masuk ke kantor Tergugat di Bojonegoro untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari dan Penggugat juga tidak mendapatkan hak-haknya yang selama ini diterima setiap bulannya;
- 5 Bahwa karena Penggugat dilarang masuk kantor untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dan tidak diberikan upah maupun hak-hak lainnya yang selama ini diterima, maka Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak;
- 6 Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa didasari pada alasan yang sah menurut hukum, karena tidak ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat tetapi oleh Tergugat langsung di-PHK. Kalaupun ada kesalahan pada Penggugat (*quod non*), Tergugat juga tidak pernah melakukan upaya-upaya pembinaan dengan mengeluarkan Surat peringatan pertama, kedua maupun ketiga secara berturut-turut, tindakan tersebut jelas sekali bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Hal. 3 dari 14 hal.Put.Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Pasal 161 ayat (1) yang berbunyi : "Dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Tergugat dapat melakukan pemutusan Hubungan kerja, setelah kepada pekerja / buruh yang bersangkutan diberikan Surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut", dan;
 - b. Pasal 161 ayat (2) yang berbunyi : "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
7. Bahwa dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tegas dinyatakan bahwa : Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Artinya PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial adalah PHK yang melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan adanya pelanggaran tersebut, maka berdasar pada, Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK yang dilakukan terhadap Penggugat harus batal demi hukum;
 8. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, maka sudah sepatutnya apabila hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilanjutkan sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap;
 9. Bahwa dalam proses PHK ini, Tergugat langsung melarang Penggugat untuk masuk kerja sejak 3 Juli 2012 bukan dalam status skorsing menuju PHK, Tergugat juga tidak membayar upah maupun hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat, artinya Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
 10. Bahwa oleh karena itu berdasar pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penggugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela

Disclaimer

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



yang memerintahkan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat selama tidak dipekerjakan sebesar 100%;

11. Bahwa karena tidak ada alasan yuridis untuk melakukan PHK terhadap Penggugat tetapi PHK tersebut tetap dipaksakan oleh Tergugat, maka Tergugat harus dihukum membayar uang pesangon, uang penggantian hak yang seharusnya diterima, upah selama proses PHK dan THR tahun 2012 dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Uang pesangon (masa kerja 1 tahun 1 bulan)

$$2 \times (2 \times \text{Rp} 3.075.000,00) = \text{Rp} 12.300.000,00$$

b. Uang Penggantian hak yang seharusnya diterima

$$15 \% \times \text{Rp} 12.300.000,00 = \text{Rp} 1.845.000,00$$

c. Upah bulan Juli 2012 s.d. Maret 2013

$$9 \times \text{Rp} 3.075.000,00 = \text{Rp} 27.675.000,00$$

d. THR tahun 2012

$$= \text{Rp } 3.075.000,00$$

Jumlah Total

$$= \text{Rp} 44.895.000,00$$

(empat puluh empat juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);

12. Bahwa selama proses mediasi, Tergugat telah mengabaikan panggilan Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur sebanyak 2 kali, hal itu menunjukkan Tergugat tidak menghargai institusi Pemerintah. Oleh karena itu Penggugat khawatir Tergugat beritikad tidak baik dengan mengabaikan putusan perkara a quo, oleh karena itu agar putusan perkara a quo nantinya dapat dijalankan (tidak *illusionir*) dan agar Tergugat mau mentaati dan melaksanakan putusan tersebut, maka berdasar pada Pasal 96 ayat (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Penggugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim meletakkan sita jaminan (*coservatoir beslag*) terhadap harta benda milik Tergugat berupa:

- Tanah beserta bangunan di atasnya yang terletak di Jalan Raya Babat Nomor 98, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan;

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 Menyatakan perbuatan Tergugat melarang Penggugat untuk melakukan pekerjaannya serta tidak membayarkan seluruh hak-hak normatif Penggugat adalah PHK yng bertentangan dengan Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

3 Menghukum Tergugat untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap;

4 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara kontan dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penggantian hak yang seharusnya diterima, upah selama proses PHK dan THR tahun 2012 dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Uang pesangon (masa kerja 1 tahun 1 bulan)

$$2 \times (2 \times \text{Rp.}3.075.000,00) = \text{Rp}12.300.000,00$$

b. Uang Penggantian hak yang seharusnya diterima

$$15 \% \times \text{Rp.}12.300.000,00 = \text{Rp } 1.845.000,00$$

c. Upah bulan Juli 2012 s.d. Maret 2013

$$9 \times \text{Rp.}3.075.000,00 = \text{Rp}27.675.000,00$$

d. THR tahun 2012

$$= \underline{\text{Rp } 3.075.000,00}$$

Jumlah Total

$$= \text{Rp}44.895.000,00$$

(empat puluh empat juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);

5 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas harta benda milik Tergugat berupa:

- Tanah beserta bangunan diatasnya yang terletak di Jalan Jalan Raya Babat Nomor 98, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara seluruhnya;

Atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

Exceptio Processueel;

⇒ Bahwa gugatan Penggugat sama sekali tidak dikenal dalam Kaidah Hukum Acara Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, sebab sesuai ketentuan Pasal 14 dan Pasal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa gugatan yang dapat diajukan oleh karyawan dalam hal keberatan atas PHK adalah apabila karyawan menolak Anjuran Mediator HI yang diterbitkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*incasu* Disnaker dan Kependudukan Jawa Timur cq Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lamongan);

⇒ Bahwa dalam kenyataannya anjuran tertulis yang diterbitkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*incase* Disnaker dan Kependudukan Jawa Timur cq Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lamongan, ternyata Penggugat menerima / sependapat dengan anjuran tertulis tersebut, sedangkan menurut hukum bahwa gugatan oleh karyawan dalam hal keberatan atas PHK adalah apabila karyawan menolak anjuran tertulis, maka gugatan Penggugat tidak dikenal dalam kaidah hukum acara peradilan perselisihan hubungan industrial, vide Pasal 24 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Sedangkan Anjuran berbeda dengan Penetapan. Bahwa PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Sedangkan sampai saat ini belum ada satu surat pun perihal Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebab, PT. BPR Babat Lestari, pun, juga tidak pernah mengeluarkan surat PHK kepada Penggugat. Bahkan sesuai diktum point kedua dan ketiga, SK Direksi PT. BPR Babat Lestari, Nomor 077/SK-/DIR/BPRBL/X/2011, yang terjadi adalah bahwa Penggugat Tidak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan job description, tata tertib dan menganut aturan-aturan kepegawaian dengan penuh rasa tanggung jawab. Berdasarkan itu Saran Dirut BPR Babat Lestari, agar Penggugat segera menemui pemilik perusahaan (owner) yakni ibu Lusiana, di Surabaya, tapi tidak pernah dilakukan. Bahkan Penggugat justru mangkir dari kerja dan tidak pernah masuk hingga saat ini. Hal demikian menurut hukum, Penggugat nyata-nyata telah melanggar Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

⇒ Bahwa Berdasarkan alasan yuridis di atas maka surat gugatan Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini untuk berkenan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 24/G/2013/ PHI.Sby., tanggal 19 Agustus 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

Hal. 7 dari 14 hal.Put.Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- Menolak eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus dan berakhir terhitung sejak putusan dalam perkara ini dibacakan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas upah dan hak-hak lainnya yang belum terbayar sebesar Rp30.750.000,00;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, yang kesemuanya sejumlah Rp14.145.000,00;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 4 September 2013 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 19 September 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 September 2013 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 63/Akta.Ks/2013/PHI.Sby. Jo Nomor 24/G/2013/PHI.Sby., yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 Oktober 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 9 Oktober 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 21 Oktober 2013;

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

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



- 1 Bahwa Pemohon Kasasi sangat tidak sependapat dengan Majelis Hakim dalam pertimbangannya seperti pada halaman 16 putusan *a quo* terkait prosedur pemutusan hubungan kerja bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah bersikap ambivalen. Sehingga sangat keliru dalam menilai dan menafsirkan syarat formal pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang ditentukan dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebab, selain Pemohon Kasasi (PT. BPR Babat Lestari) nyata-nyata tidak pernah mengeluarkan secuil pun surat formil PHK terhadap pekerja yakni Termohon Kasasi/ Penggugat. Jadi, Majelis Hakim sangat keliru jika menilai perusahaan telah melakukan PHK karena hanya berdasar pesan seluler (BBM). Sebab hal itu, tentu, sama sekali tidak ada dan tidak sesuai prosedur sebagaimana ketentuan peraturan ketenagakerjaan;
- 2 Bahwa terkait di atas, Justru faktanya Termohon Kasasi telah mengabaikan saran Direktur Utama, agar Termohon Kasasi menghadap dan menemui Ibu Lusiana sebagai pemilik (owner) perusahaan guna diberikan advise. Namun Termohon Kasasi tidak pernah datang malahan mangkir dan tidak pernah masuk kerja sama sekali. Seperti, bukti adanya surat panggilan ke 1 dan ke 2 berikut surat keterangan bahwa Termohon Kasasi tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, terlampir, sebagaimana yang ada dan tersimpan dalam file kantor Cabang di Bojonegoro;
- 3 Bahwa selanjutnya, Pemohon Kasasi sangat tidak sependapat dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, karena bukti-bukti yang diajukan Penggugat/Termohon Kasasi tidak mendukung. Apalagi saksi yang dihadirkan hanya satu orang saksi saja, yakni Muniron Aslah yang tidak tahu terkait proses, apakah benar memang ada PHK terhadap Penggugat/Termohon Kasasi oleh Tergugat / Pemohon Kasasi ?. tampaknya saksi cenderung seolah-olah mengetahui dan hanya bersifat *contradictio in terminis*, padahal saksi tidak tahu sama sekali. Hal demikian tentunya saksi hanya berkualitas *testimonium de audita*, Saksi yang tidak mendasarkan keterangannya dari sumber pengetahuan sebagaimana yang digariskan Pasal 171 ayat (1) HIR dan Pasal 1907 ayat (1) KUH Perdata. Jadi saksi oleh Muniron Aslah tersebut harus dinyatakan tidak diterima (*inadmissable*) sebagai alat bukti;
- 4 Bahwa kemudian, Pemohon Kasasi sangat keberatan dan tidak sependapat dengan *judex factie*, halaman 18 pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dimana dalam memutus perkara ini

Hal. 9 dari 14 hal.Put.Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2013



cenderung sangat subyektif. Tidak menjalankan fungsi peradilan untuk menegakkan kebenaran dan keadilan (*to enforce the truth and justice*). Sehingga Majelis Hakim, mestinya, menyingkirkan fakta atau bukti yang berisi kebohongan dan kepalsuan serta menolak alat bukti yang mengandung fakta abstrak sebagai dasar penilaian dalam mengambil putusan. Seperti berikut pertimbangannya:

- 5 Menimbang bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus dan berakhir terhitung sejak putusan diucapkan maka terhadap hak upah/gaji dan hak-hak lainnya dari Penggugat sebagai pekerja yang belum terbayar selama hubungan kerja masih berlangsung haruslah tetap dibayar oleh Tergugat dengan perhitungan sebagai berikut:

- Upah bulan Juli 2012 s.d. Maret 2013 = Rp27.675.000,00
- THR Keagamaan tahun 2012 = Rp 3.075.000,00
- Jumlah = Rp30.750.000,00

Menimbang, bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Tergugat dibebankan kewajiban untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon $2 \times 2 \times \text{Rp}3.075.000,00$ = Rp12.300.000,00
- Uang Pengganti hak 5% $\times \text{Rp}12.300.000,00$ = Rp 1.845.000,00
- Jumlah = Rp14.145.000,00

Menimbang, bahwa oleh berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka dalam perkara ini gugatan Penggugat sebagaimana petitum angka (2), (3) dan (4) dapatlah dikabulkan;

- Bahwa Pertimbangan mana, ternyata, majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, tidak melakukan fungsi peradilan untuk menegakkan kebenaran dan keadilan (*to enforce the truth and justice*). Sebab, bagaimana mungkin, orang yang mangkir dan tidak masuk kerja dengan alasan yang dibenarkan mulai bulan Juli 2012 sampai Maret 2013, bahkan sampai sekarang pun, kemudian Perusahaan harus memberikan gaji atau upahnya ? Jadi, PT. BPR Babat Lestari, Tidak Wajib, memberikan gajinya. Sebab, tentu akan banyak pekerja-pekerja lain melakukan hal yang sama,



kemudian dengan mudahnya menggugat dan dikabulkan. Padahal pekerja tidak pernah masuk kerja dengan alasan yang jelas ! Oleh karena itu, kiranya dengan ini, Majelis Hakim Kasasi Yang Mulia, dapat memepertimbangkan kembali, kemudian berkenan untuk Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan mengadili sendiri dengan Memtuskan : Menerima dan Mengabulkan Eksepsi Tergugat atau Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya. Dan Atau, Setidak-tidaknya Menyatakan gugatan Penggugat : Tidak Dapat di Terima. (*niet onvankelijke verklaard*);

- 6 Bahwa selanjutnya, semetinya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, memberikan pertimbangan hukumnya sama dengan pertimbangan terkait dengan Tanah Sewa seperti bukti T.3. bahwa sebagaimana pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada halaman 19, terkait Penyitaan, dalam pertimbangan hukumnya "Menimbang, bahwa oleh karena dalm perkara ini tidak dilakukan penyitaan maka terhadap tuntutan Penggugat sebagaiman petitum, gugatan angka (5) harus ditolak". Sebab. Pada tanah milik orang lain atau pihak ketiga, (vide : T.3), dalam satu perkara tidak dapat dilakukan eksekusi. Karena pihak ketiga pasti akan melakukan Perlawanan hukumnya. Oleh karena itu mestinya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Menolak Gugatan Penggugat atau Setidak-tidaknya Menyatakan gugatan Penggugat : Tidak Dapat di Terima. (*niet onvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung

berpendapat:

mengenai keberatan ke 1 sampai dengan 6:

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 Oktober 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 21 Oktober 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup, kecuali mengenai upah yang belum di bayar atau upah proses, hanya sebesar 6 (enam) bulan saja, sehingga hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat, adalah sebagai berikut:

1	Uang Pesangon 15% x Rp12.300.000,00	= Rp12.300.000,00
2	Uang Pengganti Hak 15 % x Rp12.300.000,00	= Rp 1.845.000,00
3	Upah Proses 6 x Rp3.075.000,00	= Rp18.450.000,00
Jumlah Total		= Rp32.595.000,00



(tiga puluh dua juta lima ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)

Bahwa perselisihan PHK antara para Pemohon Kasasi dengan para Termohon Kasasi telah diselesaikan melalui *bipartit* dan telah ada kesepakatan para pihak dengan membuat kesepakatan bersama, karena itu penyelesaian PHK dimaksud dinyatakan telah selesai;

Menimbang, bahwa amar putusan *Judex Facti*/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Surabaya harus diperbaiki sekedar mengenai uang proses Rp18.450.000,00 (delapan belas juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh para Pemohon Kasasi : Saiful Darmawan, dk., 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 **PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BABAT LESTARI** tersebut;
- 2 Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 24/G/2013/PHI.Sby., tanggal 19 Agustus 2013, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus dan berakhir terhitung sejak putusan dalam perkara ini dibacakan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat hak atas upah dan hak-hak lainnya yang belum dibayar yaitu sebagai berikut:

1	Uang Pesangon 2 x 2 x Rp3.075.000,00	= Rp12.300.000,00
2	Uang Pengganti Hak 15 % x Rp12.300.000,00	= Rp 1.845.000,00
3	Upah Proses 6 x Rp3.075.000,00	= <u>Rp18.450.000,00</u>
	Jumlah Total	= Rp32.595.000,00
	(tiga puluh dua juta lima ratus sembilan puluh lima ribu rupiah)	

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 28 Februari 2014 oleh H. Djafni Djamal, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.H., dan Buyung Marizal, S.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Liliek Prisbawono Adi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

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

ttd./Buyung Marizal, S.H.

K e t u a,

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

Panitera Pengganti,

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

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.

a.n Panitera
Panitera Muda Perdata Perdata Khusus,

Hal. 13 dari 14 hal.Put.Nomor 619 K/Pdt.Sus-PHI/2013



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

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

Nip. 19591207 198512 2002

Disclaimer

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