



PUTUSAN

Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

PT CENTRAL SENTOSA FINANCE, yang diwakili oleh Direktur Senjaya Komala dan kawan, berkedudukan di Jalan Letkol Iskandar Nomor 367 Kota Palembang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Andi Hasanuddin dan kawan-kawan, HR Industrial Relation Department Head, beralamat Gedung WTC Mangga Dua Lantai 3A Blok CL Nomor 002 dan Lantai 6 Blok CL Nomor 001, Jalan Mangga Dua Raya Nomor 8, Kelurahan Ancol, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 April 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n :

1. **ARI SAPUTRA SUGIAN**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Komp. Azhar Blok AD Nomor 12, RT. 24 RW. 07, Kelurahan Kenten. Kecamatan Talang Kelapa, Banyuasin;
2. **ERWANSYAH**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Insp. Marzuki Lr. Bakti Nomor 2150, RT. 003 RW. 008, Kelurahan Siring Agung, Kecamatan Ilir Barat, Palembang, dalam hal ini keduanya memberi kuasa kepada Eric Davistian, S.H., Advokat/Pengacara, berkantor di Jalan Sersan Sani Lorong Kandis II Nomor 901, RT.12 RW.04, Kelurahan Talang Aman, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 April 2017 ;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan

Halaman 1 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat I dan Penggugat II adalah karyawan di perusahaan Tergugat Yaitu PT Central Sentosa Finance Palembang;
2. Bahwa Penggugat I bekerja di Perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal: 1 Juni 2012 sampai dengan tanggal: 30 Juni 2015, masa kerja 3 tahun 1 bulan, dengan jabatan sebagai AR Staff, upah bulan terakhir diterima Penggugat I sebesar Rp2.053.000,00 (dua juta lima puluh tiga ribu rupiah), sedangkan Penggugat II bekerja di perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Mei 2012 sampai dengan tanggal: 31 Mei 2015, masa kerja 3 tahun 1 bulan, jabatan sebagai AR Staff, upah bulan terakhir diterima Penggugat II sebesar Rp2.053.000,00 (dua juta lima puluh tiga ribu rupiah);
3. Bahwa selama Penggugat I dan Penggugat II berkerja dan dalam menjalankan kewajibannya di Perusahaan (PT Central Sentosa Finance) milik Tergugat. Penggugat I dan Penggugat II tidak pernah mendapatkan surat peringatan maupun sanksi, dan Penggugat I dan Penggugat II telah menunjukkan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya;
4. Bahwa Penggugat I terhitung tanggal 30 juni 2015 dan Penggugat II terhitung tanggal 31 Mei 2015 di akhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan Penggugat I dan Penggugat II telah habis masa kontraknya;
5. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat secara sepihak dengan alasan Penggugat I dan Penggugat II telah habis masa kontrak adalah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat I dan Penggugat II demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena bertentangan dengan dengan pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selengkapnya menyatakan:

Pasal 59

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

Halaman 2 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
6. Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama, pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
7. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

Hal mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan Pasal (7) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

6. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum beralih dari hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT);
7. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "selama putusan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* ketentuan Pasal 17 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150 Tahun 2000, menyatakan dalam hal pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan *skorsing*, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh selama dalam proses sebesar 100% (seratus persen)”;
9. Bahwa ketentuan hak Para Penggugat terhadap upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berlangsung dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;
10. Bahwa sebagai akibat dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak, Penggugat I dan Penggugat II tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk berkerja seperti biasanya dan berakibat juga pada hilangnya pendapatan bulanan yaitu upah;
11. Bahwa sebagai akibat dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak tersebut, Penggugat I dan Penggugat II tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk berkerja seperti biasanya;
12. Bahwa tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat I dan Penggugat II secara sepihak dan tidak prosedural, sehingga berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Sebelum adanya Penetapan PHK oleh pihak yang berwenang Tergugat haruslah tetap melaksanakan kewajibannya dengan tetap membayar upah kepada Para Penggugat dalam setiap bulannya. Maka dari itu Para Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayarkan upah beserta hak-hak yang seharusnya diterima Para Penggugat selama perselisihan ini berlangsung, dengan perhitungannya untuk masing-masing Penggugat sebagai berikut:
Upah selama proses Penggugat I:
 - Terhitung sejak bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Februari 2016:
 $8 \times \text{Rp}2.053.000,00 = \text{Rp}16.424.000,00$ (enam belas juta empat ratus dua puluh empat ribu rupiah);

Halaman 4 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah selama proses Penggugat II:

- Terhitung sejak bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Februari 2016:
 $9 \times \text{Rp}2.053.000,00 = \text{Rp}18.477.000,00$ (delapan belas juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu rupiah);

13. Bahwa Penggugat I juga belum mendapatkan Uang Tunjangan hari Raya (THR) untuk Tahun 2015, yang seharusnya diterima oleh Penggugat I yaitu sebesar Rp2.053.000,00 (dua juta lima puluh tiga ribu rupiah);
14. Bahwa oleh karena Penggugat I belum menerima Uang Tunjangan Hari Raya (THR) untuk Tahun 2015, sehingga telah berdasarkan hukum yang berlaku apabila Tergugat dihukum untuk membayar Uang Tunjangan Hari Raya (THR) yang seharusnya diterima Penggugat I sebesar Rp2.053.000,00 (dua juta lima puluh tiga ribu rupiah);
15. Bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah di mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, dan telah diterbitkan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang;
16. Bahwa Tergugat menolak memenuhi Anjuran dari Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palembang, dan Penggugat I dan Penggugat II sepakat untuk membawa kasus ini ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas Ia Palembang agar mendapatkan hak hak Para Penggugat dan mempunyai kepastian hukum;
17. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat secara sepihak tersebut adalah bertentangan dengan hukum, karena tidak sesuai mekanisme yang telah di atur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI)";
18. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";
19. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tersebut dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum serta tidak prosedural;
20. Bahwa atas hal pengakhiran hubungan kerja sepihak tersebut Para Penggugat tidak dapat menerima karena PHK tersebut dengan alasan tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat;

Halaman 5 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



21. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Para Penggugat dinyatakan diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan tanpa adanya kesalahan Para Penggugat;

22. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat, maka mengacu pada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 (dua), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali, dan Uang Penggantian Hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat I masa kerja 3 tahun 1 bulan

- Uang Pesangon:
 $2 \times (4 \times \text{Rp}2.053.000,00) = \text{Rp}16.424.000,00;$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $2 \times \text{Rp}2.053.000,00 = \text{Rp} 4.106.000,00 +$
Sub Total $= \text{Rp}20.530.000,00;$
- Uang Penggantian Hak:
 $15\% \times \text{Rp}20.530.000,00 = \text{Rp} 3.079.000,00 +$
Total $= \text{Rp}23.609.500,00;$
(dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu rupiah);

Penggugat II masa kerja 3 tahun 1 bulan:

- Uang Pesangon:
 $2 \times (4 \times \text{Rp}2.053.000,00) = \text{Rp}16.424.000,00;$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $2 \times \text{Rp}2.053.000,00 = \text{Rp} 4.106.000,00 +$
Sub Total $= \text{Rp}20.530.000,00$
- Uang Penggantian Hak:
 $15\% \times \text{Rp}20.530.000,00 = \text{Rp} 3.079.500,00 +$
Total $= \text{Rp}23.609.000,00;$
(dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu rupiah);

23. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh Para Penggugat mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang undang yang berlaku, maka kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan dalam amar putusan hukum bahwa putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan Tergugat;



24. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan PHK terhadap Para Penggugat tidak berdasarkan hukum yang berlaku, sehingga telah berdasarkan hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum beralih dari hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas tersebut adalah tidak Sah dan batal demi hukum serta tidak prosedural;
4. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tersebut adalah tanpa adanya Kesalahan Para Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2015 sebesar Rp2.053.000,00 (dua juta lima puluh tiga ribu rupiah) kepada Penggugat I;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja kepada Para Penggugat secara tunai dan seketika, dengan perhitungan uang PHK yang seharusnya diterima untuk masing-masing Penggugat adalah dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat I masa kerja 3 tahun 1 bulan

- Uang Pesangon:
 $2 \times (4 \times \text{Rp}2.053.000,00) = \text{Rp}16.424.000,00;$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $2 \times \text{Rp}2.053.000,00 = \text{Rp} 4.106.000,00 +$
Sub Total $= \text{Rp}20.530.000,00$
- Uang Penggantian Hak:
 $15\% \times \text{Rp}20.530.000,00 = \text{Rp} 3.079.500,00 +$
Total $= \text{Rp}23.609.000,00$
(Dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu rupiah);

Penggugat II masa kerja 3 tahun 1 bulan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pesangon:
2 X (4 X Rp2.053.000,00) = Rp16.424.000,00;
- Uang Penghargaan Masa Kerja:
2 X Rp2.053.000,00 = Rp 4.106.000,00 +
Sub Total = Rp20.530.000,00;
- Uang Penggantian Hak:
15% X Rp20.530.000,00 = Rp 3.079.500,00 +
Total = Rp23.609.000,00;
(Dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu rupiah);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang seharusnya diterima Para Penggugat dalam setiap bulannya selama proses perselisihan ini berlangsung yaitu untuk Penggugat I dihitung sejak bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Februari 2016, sedangkan untuk Penggugat II dihitung sejak bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Februari 2016, dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah selama proses Penggugat I:

- Terhitung sejak bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Februari 2016:
8 x Rp2.053.000,00 = Rp16.424.000,00;
(Enam belas juta empat ratus dua puluh empat ribu rupiah);

Upah selama proses Penggugat II:

- Terhitung sejak bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Februari 2016:
9 x Rp2.053.000,00 = Rp18.477.000,00;
(Delapan belas juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu rupiah);

8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh Tergugat;

9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku;

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

Proses Mediasi Tripartit Di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang adalah tidak sah dan cacat hukum

1. Eksepsi Prosesual



Bahwa proses mediasi secara Tripartit antara Penggugat dan Tergugat yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang adalah tidak sah dan cacat hukum;

2. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Pasal 3

Ayat 1: "perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat";

Ayat 3: "apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal";

Juncto

Pasal 4

Ayat 1: "dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan";

Ayat 2

Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

Juncto

Pasal 6

Ayat 1: "setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak";

Bahwa kenyataannya, para pihak tidak pernah melakukan penyelesaian perselisihan dengan cara *bipartit*, tidak adanya risalah *bipartit* yang ditandatangani oleh para pihak sudah cukup membuktikan bahwa proses penyelesaian dengan cara *tripartit* adalah cacat hukum dan telah melanggar ketentuan Pasal 4 ayat 2 *juncto* Pasal 6 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015 tanggal 30 September 2015 tersebut juga tidak sah dan



harus dinyatakan batal demi hukum atau setidaknya dianggap tidak pernah ada, maka dengan sendirinya berdasarkan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat secara formil diajukan dengan melampirkan Surat Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015 tanggal 30 September 2015 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang adalah cacat hukum, maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima/NO;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberikan putusan Nomor 69/Pdt.Sus-Phi/2016/PN Plg., tanggal 7 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

2. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat secara sepihak adalah tidak sah dan tidak procedural;
5. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah tanpa adanya kesalahan Para Penggugat;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015 kepada Penggugat I sebesar Rp2.053,000,00 (dua juta lima puluh tiga ribu rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja kepada Para Penggugat secara tunai dan seketika, dengan perhitungan uang pengakhiran hubungan kerja yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat sebagai berikut:

Penggugat I masa kerja 3 tahun 1 bulan:

- Uang Pesangon:
 $2 \times (4 \times \text{Rp}2.053.000,00) = \text{Rp}16.424.000,00;$
- Uang Penghargaan Masa Kerja:

Halaman 10 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-Phi/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 X Rp2.053.000,00 = Rp 4.106.000,00 +
Sub total = Rp20.530.000,00

- Uang Penggantian Hak:

15% X Rp20.530.000,00 = Rp 3.079.500,00;

Total = Rp23.609.500,00;

(Dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu lima ratus rupiah);

Penggugat II masa kerja 3 tahun 1 bulan:

- Uang Pesangon:

2 X (4 X Rp2.053.000,00) = Rp16.424.000,00;

- Uang Penghargaan Masa Kerja:

2 X Rp2.053.000,00 = Rp 4.106.000,00 +

Sub total = Rp20.530.000,00;

- Uang Penggantian Hak:

15% X Rp20.530.000,00 = Rp 3.079.500,00 +

Total = Rp23.609.500,00;

(Dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu lima ratus rupiah);

8. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang seharusnya diterima Para Penggugat dalam setiap bulannya selama proses perselisihan ini berlangsung yaitu Untuk Penggugat I terhitung sejak bulan Juli 2015 sampai dengan bulan Februari 2016 dan Penggugat II terhitung sejak bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Februari 2016, dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah selama proses Penggugat I:

- Terhitung sejak bulan Juli 2015 sampai dengan bulan Februari 2016:

8 x Rp2.053.000,00 = Rp16.424.000,00;

(Enam belas juta empat ratus dua puluh empat ribu rupiah);

Upah selama proses Penggugat II:

- Terhitung sejak bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Februari 2016:

9 x Rp2.053.000,00 = Rp18.477.000,00;

(Delapan belas juta empat ratus tujuh puluh tujuh ribu rupiah);

9. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp126.000,00 (seratus dua puluh enam ribu rupiah);

10. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diberitahukan kepada Termohon Keberatan/Tergugat pada tanggal 21 Maret 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 April

Halaman 11 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 Maret 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 18/Kas/2017/PHI Plg., *juncto* Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 10 April 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 18 April 2017, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 31 Mei 2017;

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:

Pertimbangan Hukum *Judex Facti* Mengabaikan Bukti-Bukti Dan Lalai Dalam Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Undang-Undang:

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas IA Palembang yang dalam memutuskan perkara *a quo* tanpa memperhatikan persyaratan yang diwajibkan oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

A. Dalam Eksepsi

1. Bahwa pertimbangan Hakim sangat keliru pada paragraf ke-2 dan ke-3 pada halaman 24 dari 41 halaman putusan yang menyatakan bahwa:

Paragraf ke-2 halaman 24 dari 41 halaman putusannya menyatakan bahwa :

Menimbang, bahwa setelah majelis hakim memeriksa lampiran gugatan Para Penggugat berupa Risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Surat Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang (Bukti P-3), ternyata dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Tergugat telah menghadiri proses Mediasi tersebut, namun Tergugat sendiri tidak pernah menyatakan

Halaman 12 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



keberatan ataupun menolak proses mediasi tersebut dengan alasan belum pernah dilakukan perundingan *bipartit*. Jika hal itu menjadi keberatan Tergugat, seharusnya telah disampaikan ketika proses mediasi berlangsung;

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim pada paragraf ke-2 halaman 24 dari 41 halaman putusannya tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga putusan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa berdasarkan ayat (1) dan ayat (3) Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Ayat 1: "perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Ayat 3: "apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal";

Bahwa berdasarkan ayat (1), ayat (2) dan ayat (4) Pasal 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Ayat 1: "dalam hal perundingan *bipartit* gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

Ayat 2: "apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

Ayat 4: "dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang



ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”;

Bahwa berdasarkan ayat (1) dan ayat (2) Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Ayat 1: “pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hukum Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;

Ayat 2: “Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatan”;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum pada paragraf ke-2 halaman 24 dari 41 halaman telah salah dalam memeriksa berkas perkara dimana pertimbangan hukumnya hanya berdasar pada isi Replik dari Termohon Kasasi yang pada pokoknya menyatakan setelah Majelis Hakim memeriksa lampiran gugatan Para Penggugat berupa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Surat Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015”, fakta hukum bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah menandatangani bukti surat Risalah *Bipartit* dan fakta hukum lainnya bahwa bukti surat risalah yang dimaksud tidak tercatat dalam daftar bukti Penggugat sehingga dianggap risalah tersebut tidak pernah ada dan seharusnya Disnaker Kota Palembang pada saat memeriksa permohonan Mediasi dari Termohon Kasasi I dahulu Penggugat I dan Termohon Kasasi II dahulu Penggugat II tidak memeriksa dengan cermat bukti risalah *bipartit* tersebut, melainkan langsung menerima permohonan penyelesaian secara mediasi dari Termohon Kasasi I (dahulu Penggugat I) dan Termohon Kasasi II (dahulu Penggugat II);

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* telah mengabaikan ketentuan dalam memeriksa bukti dan syarat-syarat yang wajibkan oleh undang-undang sebagaimana yang diatur sebagai berikut:

a. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam memeriksa bukti adalah tidak bedasarkan atas ayat (1) dan ayat (3) Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Ayat 1: “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Halaman 14 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Ayat 3: "apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal";

Juncto

b. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam memeriksa bukti adalah tidak berdasarkan atas ayat (1) dan ayat (2) Pasal 4 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Ayat 1: "dalam hal perundingan *bipartit* gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

Ayat 2: "apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

Juncto

c. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam memeriksa bukti adalah tidak berdasarkan atas ayat (1) dan ayat (2) Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Ayat 1: "pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hukum Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;

Ayat 2: "Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan";

Maka berdasarkan ayat (1) Pasal 30 Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 haruslah dibatalkan berdasarkan:

Halaman 15 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-Pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan”;

2. Paragraf ke-3 halaman 24 dari 41 halaman putusan yang menyatakan bahwa:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI pada pokoknya menyatakan bahwa apabila bukti-bukti gagalnya perundingan *bipartit* tidak dilampirkan dalam mencatatkan perselisihan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas pencatatan, mengacu kepada ketentuan tersebut faktanya proses mediasi telah berlangsung sampai dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang mengeluarkan Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa proses mediasi tersebut telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, oleh karenanya proses mediasi dan Surat Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang tersebut juga telah sah dan tidak cacat hukum;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum pada paragraf ke-3 halaman 24 dari 41 halaman putusan tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga putusan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, sebagai berikut:

- a. Menyatakan bahwa “mengacu kepada ketentuan tersebut faktanya proses mediasi telah berlangsung sampai dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang mengeluarkan Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015dst sah dan tidak cacat hukum”, sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* bukanlah suatu fakta hukum yang disampaikan karena bukti dan syarat-syarat hukum acara dalam mengajukan gugatan tidak terpenuhi yaitu adanya Risalah *Bipartit* sebagaimana diatur dalam ayat (1) dan ayat (3) Pasal 3 *juncto* ayat (1) dan ayat (2) Pasal 4 *juncto* ayat (1) dan ayat (2) Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* ayat (1) Pasal 30 Undang Undang RI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, sebagai berikut:

1. Pertimbangan *Judex Facti* pada putusan tersebut bertentangan dengan Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:

Ayat 1: "perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Ayat 3: "apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan *bipartit* dianggap gagal";

Juncto

2. Pertimbangan *Judex Facti* pada putusan tersebut bertentangan dengan Pasal 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:

Ayat 1: "dalam hal perundingan *bipartit* gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan *bipartit* telah dilakukan;

Ayat 2: "apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

Juncto

3. Pertimbangan *Judex Facti* pada putusan tersebut bertentangan dengan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:

Ayat 1: "pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hukum Industrial wajib mengemballikan gugatan kepada Penggugat;

Ayat 2: "Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatan";

Halaman 17 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

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



Maka berdasarkan Pasal 30 Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 haruslah dibatalkan berdasarkan:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-Pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan”;

Bahwa Surat Anjuran Nomor 567/1086/Disnaker/2015 tanggal 30 September 2015 tersebut di terbitkan atau dibuat dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak pertemuan di Disnaker Kota Palembang tanggal 19 Agustus 2015, berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat (2) Undang Undang Nomor 2/2004 dimana seharusnya Mediator memberikan kesempatan kepada Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi untuk berunding selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari, dan nyata-nyata Pemohon Kasasi belum memberikan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase karena masih dalam masa tenggang 30 (tiga pulu) berdasarkan ketentuan ayat (4) Pasal 4 Undang Undang Nomor 2/2004 yang pada pokoknya jika tidak ada penyelesaian dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari jika tidak ada kepastian penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka perselisihan di limpahkan ke Mediator tetapi ditanggal 30 September 2015 Disnaker Kota Palembang langsung menetapkan perselisihan diselesaikan melalui mediator, sebagai berikut:

Ayat 4: “Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketengakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”;

3. Paragraf ke-4 halaman 24 dari 41 halaman putusan yang menyatakan bahwa:

Menimbang, bahwa dengan demikian gugatan Para Pengugat yang telah dilampiri Surat Anjuran Nomor 567/1086/Disnakertrans/2015 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari Dinas TenagaKerja Kota Palembang secara formil juga telah memenuhi ketentuan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karenanya, cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak eksepsi Tergugat pada angka 1 dan 2;

Halaman 18 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa Majelis Hakim tidak mencantumkan tanggal masing-masing lampiran yang telah diperiksanya sebagaimana pertimbangannya pada Paragraf ke-4 halaman 24 dari 41 halaman putusan, selain itu nomor surat Anjuran disnaker seharusnya adalah nomor 567/1086/Disnaker/2015 bukannya Nomor 567/1086/Disnakertrans/2015. Sehingga Pemohon Kasasi berkesimpulan hal itu dilakukan agar tidak menjadi pertanyaan terhadap tanggal risalah *bipartit* yang telah diperiksanya dan bukti risalah siapa yang telah diperiksa oleh Majelis hakim???

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada putusan tersebut tanpa proses acara yang benar dengan tidak dilengkapinya Risalah bipartit adalah tidak dibenarkan sesuai ketentuan ayat (1) dan ayat (2) Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut:

Ayat 1: "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hukum Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;

Ayat 2: "Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatan";

B. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada putusan tersebut pada paragraf ke-1 halaman 29 dari 41 halaman adalah bertentangan dengan hukum yang menyatakan:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti tertulis yang diajukan Para Penggugat berupa bukti P-1 dan bukti tertulis yang diajukan Tergugat berupa bukti T-7 serta berdasarkan dalil-dalil dan jawaban Tergugat pada angka (6) dan (8), yang pada pokoknya menyatakan dengan berakhirnya demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat, tidak diperlukan adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial, sehingga Majelis Hakim berpendapat terdapat fakta hukum benar atas pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dialami Para Penggugat tersebut, Tergugat tidak memberikan *skorsing* kepada Para Penggugat dan Para Penggugat tidak lagi menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima dalam setiap bulannya dari Tergugat;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum tentang pokok perkara pada paragraf ke-1 halaman 29 dari 41 halaman adalah salah dalam



mencermati definisi dan peristiwa hukum tentang pokok perkara, sebagai berikut:

a. Bahwa Majelis Hakim menyatakan kalimat “pengakhiran hubungan kerja (PHK)” dimana kalimat tersebut seolah-olah benar telah terjadi pengakhiran yang fakta hukum dan berdasarkan bukti adalah berakhirnya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dimana definisi dalam ayat 25 Pasal 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”;

b. Bahwa Majelis Hakim menyatakan “Majelis Hakim berpendapat terdapat fakta hukum benar atas pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dialami Para Penggugat tersebut, Tergugat tidak memberikan skorsing kepada Para Penggugat”, Majelis Hakim menyudutkan Pemohon Kasasi dengan menyatakan bahwa PHK yang terjadi adalah tanpa penetapan Lembaga Perselesaian Hubungan Industriai dan tidak dilakukan skorsing, padahal suatu penetapan tersebut tidak diperlukan jika berdasar ayat (1) huruf b Pasal 61 *juncto* huruf (b) Pasal 154 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan sangatlah tidak logis jika skorsing itu dilakukan terhadap PKWT yang sudah berakhir, sebagai berikut:

ayat (1) huruf b Pasal 61:

“Perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;

Juncto

huruf (b) Pasal 154:

Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu”;

2. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada putusan tersebut pada paragraf ke-3 halaman 29 dari 41 halaman adalah bertentangan dengan hukum yang meyakinkan:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Tergugat berupa P-3 serta berdasarkan dalil-dalil Jawaban Tergugat dalam pokok perkara, Majelis Hakim berpendapat terdapat fakta hukum benar atas perselisihan

Halaman 20 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut telah dimediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* menunjukkan ketidak cermatan dalam memeriksa dan melihat bukti-bukti dalam perkara ini pada paragraf ke-3 halaman 29 dari 41 halaman “bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis Tergugat berupa P-3 serta berdasarkan dalil-dalil jawaban Tergugat dalam pokok perkara”, sedangkan bukti P-3 adalah bukti yang tercatat sebagai milik dari Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) bukannya milik Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat);

3. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada putusan tersebut pada paragraf ke-3 halaman 30 dari 41 halaman adalah bertentangan dengan hukum yang menyatakan :

Menimbang, bahwa menurut Tergugat, pekerjaan Para Penggugat sebagai AR Staff (Account Receivable Staff) adalah tergolong pekerjaan musiman yang didasarkan adanya target yang diberikan oleh Tergugat dan merupakan tambahan pekerjaan pada Tergugat. Dilain pihak Para Penggugat menyangkal dalil Tergugat tersebut dengan menyatakan obyek kerja Para Penggugat adalah pekerjaan pokok Tergugat sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan, dan bukanlah objek kerja yang tidak tetap;

Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam mengambil kesimpulan pada paragraf ke-3 halaman 30 dari 41 halaman yang menyatakan “objek kerja Para Penggugat adalah pekerjaan pokok Tergugat sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan, dan bukanlah objek kerja yang tidak tetap”, bahwa sesungguhnya yang dimaksud jenis usaha dan jenis pekerjaan itu berbeda, pekerjaan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II adalah bagian penagihan sedangkan usaha Pemohon Kasasi adalah sebagai perusahaan pembiayaan. Sehingga jelas bahwa pekerjaan dari Termohon Kasasi adalah melakukan penagihan berdasarkan target pekerjaan dan merupakan suatu pekerjaan tambahan dimana penagihan dapat dilakukan terhadap yang tertunggak saja sesuai perintah kerja yang diberikan dalam bentuk target, dimana pekerjaan tersebut tergolong pekerjaan musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1 dan 2) Permenakertrans Nomor 100 Tahun 2004, sebagai berikut:



Ayat 1: "pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman;

Ayat 2: "PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan";

4. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada putusan tersebut pada paragraf ke-2 halaman 33 dari 41 halaman adalah bertentangan dengan hukum yang menyatakan:

Menimbang, bahwa dimuka persidangan Tergugat tidak membuktikan atau tidak dapat membuktikan mengenai PKWT antara Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana dalil Jawabannya, yakni untuk PKWT Penggugat I PKWT periode 8 desember 2012 s/d 7 Desember 2013 dan PKWT periode Juli 2014 s/d 30 Juni 2015, PKWT Penggugat II PKWT periode 4 November 2012 s/d 2013 dan PKWT periode 1 Juli 2014 s/d 30 Juni 2015, oleh karenanya terhadap PKWT yang tidak dibuktikan tersebut merupakan perjanjian kerja yang tanpa didasarkan PKWT secara tertulis; Bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam memeriksa dan melihat lampiran bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sebagaimana dalam pernyataannya pada paragraf ke-2 halaman 33 dari 41 halaman "Tergugat tidak membuktikan atau tidak dapat membuktikan mengenai PKWT antara Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana dalil Jawabannyadst, PKWT periode 1 Juli 2014 s/d 30 Juni 2015" oleh karenanya terhadap PKWT yang tidak dibuktikan tersebut merupakan perjanjian kerja yang tanpa didasarkan PKWT secara tertulis", fakta hukum dalam pembuktian di persidangan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah menunjukkan bukti PKWT periode 1 Juli 2014 s/d 30 Juni 2015 yang merupakan PKWT Termohon Kasasi II (dahulu Penggugat II) dan kemudian dimasukkan kedalam daftar bukti Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan nama bukti (T-7);

5. Bahwa pertimbangan Hukum *Judex Facti* pada putusan tersebut pada paragraf ke-3 halaman 34 dari 41 halaman adalah bertentangan dengan hukum yang menyatakan:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";

Halaman 22 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada paragraf ke-3 halaman 34 dari 41 halaman menyatakan “pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”, Majelis Hakim melanggar hukum yang berlaku bahwa terhadap suatu penetapan yang diatur bahwa Pasal 151 ayat (3) dapat dikecualikan apabila hubungan kerja berakhir karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 154 ayat (b) *juncto* Pasal 61 ayat (1) huruf b, sebagai berikut:

Pasal 61 ayat (1) huruf b:

“Perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;

Juncto

Pasal 154 huruf (b):

“Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu”;

6. Paragraf ke-30 (hal.35)Menimbang, bahwa meskipun PHK yang dilakukan Tergugat tersebut batal demi hukum, namun demikian Para Penggugat dapat menerima PHK Tergugat tersebut dengan alasan tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada Paragraf ke-30 (hal.35) yang menyatakan bahwa: “namun demikian Para Penggugat dapat menerima PHK Tergugat tersebut dengan alasan tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat”, sebenarnya adalah salah karena Pemohon Kasasi tidak mendasari hal tersebut sebagai suatu alasan terjadinya PHK akan tetapi hanya merupakan Jawaban bantahan terhadap kebohongan Termohon Kasasi yang menyatakan tidak pernah melakukan kesalahan atau mendapatkan sanksi dari Pemohon Kasasi;

Bahwa *Judex Facti* telah melampaui kewenangan dalam mengadili karena dalam gugatan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang pada pokoknya dengan tegas menolak PHK dan menyatakan batal demi hukum, akan tetapi Majelis Hakim menyarankan dengan kalimat Termohon Kasasi dapat menerima PHK, sebagaimana diatur dalam ayat (1) huruf a Pasal 30 Undang Undang RI Nomor 5 tahun 2004 tentang Perubahan Atas

Halaman 23 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung berikut:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena tidak berwenang atau melampaui batas wewenang”;

7. Paragraf ke-40 (hal.37)Menimbang, bahwa ternyata di muka persidangan terbukti Para Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat yakni untuk Penggugat I terhitung sejak tanggal 30 Juni 2015 dan Penggugat II terhitung sejak tanggal 31 Mei 2015....dst;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada Paragraf ke-40 (hal.37) yang menyatakan “bahwa ternyata di muka persidangan terbukti Para Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat yakni untuk Penggugat I terhitung sejak tanggal 30 Juni 2015 dan Penggugat II terhitung sejak tanggal 31 Mei 2015” adalah merupakan suatu kekeliruan Majelis Hakim dalam membedakan arti kata diakhiri dengan berakhir, berakhir adalah suatu hal yang sejak awal telah diperjanjikan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dengan menandatangani PKWT, ketentuan Pasal 154 ayat (b) *juncto* pasal 61 ayat (1) huruf b, sebagai berikut:

Ayat (1) huruf b Pasal 61:

“Perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;

Juncto

Huruf (b) Pasal 154:

“Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”;

Bahwa berdasarkan uraian diatas bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* telah mengabaikan bukti-bukti dan lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh undang-undang sehingga pertimbangan hukum dalam Putusan Perkara Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg., tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dimana *Judex Facti* memberikan pertimbangan-pertimbangan dengan tidak berdasarkan fakta hukum dan bukti-bukti yang diperkenankan oleh hukum karena hanya menguraikan atau menyatakan apa yang diinginkan oleh Termohon Kasasi I (dahulu Penggugat I) dan Termohon Kasasi II (dahulu Penggugat II);

Halaman 24 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam putusannya telah melampaui kewenangannya berdasarkan Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana termuat dalam Putusan Perkara Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg., dinyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah melampaui kewenangan dalam mengadili karena dalam gugatan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang pada pokoknya dengan tegas menolak PHK dan menyatakan batal demi hukum, akan tetapi Majelis Hakim menyarankan dengan kalimat Termohon Kasasi dapat menerima PHK, sebagaimana diatur dalam ayat (1) huruf a Pasal 30 Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung berikut:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-Pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena tidak berwenang atau melampaui batas wewenang”;

2. Dalam pokok perkara pada amar putusan yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja kepada Para Penggugat secara tunai dan seketika, dengan perhitungan uang pengakhiran hubungan kerja yang seharusnya diterima oleh Penggugat I sebesar Rp23.609.500,00 (dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu lima ratus rupiah) sedangkan dalam gugatan Penggugat I (saat ini Termohon Kasasi I) adalah sebesar Rp23.609.000,00 (dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu rupiah) dan Penggugat II sebesar Rp23.609.500,00 (dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu lima ratus rupiah) sedangkan dalam gugatan Penggugat II (saat ini Termohon Kasasi II) adalah sebesar Rp23.609.000,00 (dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu rupiah);

3. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam Putusan Perkara Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg., pada paragraf ke-2 pada halaman 24 dari 41 halaman dan berulang pada paragraf ke-3 halaman 24 dari 41 halaman dan berulang lagi pada paragraph ke-4 pada halaman 24 dari 41 halaman, adalah telah salah karena tidak cermat dalam memeriksa dan memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dimana tidak terdapatnya bukti Surat Risalah *Bipartit* yang terlampir dalam gugatan dan tidak juga tercatat dalam Surat Daftar Bukti Termohon Kasasi I (dahulu Penggugat I) dan Termohon Kasasi II (dahulu Penggugat II) tetapi oleh *Judex Facti* dinyatakan terlampir, telah diperiksa dan sah, sebagaimana diatur dalam ayat (1) huruf c Pasal 30 Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2004

Halaman 25 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



tentang Perubahan Atas Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung berikut:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-Pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan”;

Bahwa oleh karena pertimbangan-pertimbangan hukum yang di nyatakan *Judex Facti* dalam putusan perkara nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg., adalah bertentangan dengan Undang-undang maka dinyatakan melanggar hukum berdasarkan ayat (1) huruf b Pasal 30 Undang Undang RI Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung berikut:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-Pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku”;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 10 April 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 29 Mei 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan Pasal 59 ayat (2) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena jenis pekerjaan Para Penggugat bersifat tetap sehingga demi hukum PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), sehingga sudah tepat *Judex Facti* memberi putusan Pemutusan Hubungan Kerja 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 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat amar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang harus diperbaiki sepanjang mengenai upah proses perlu diperbaiki dengan tidak memberikan upah proses karena putusya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja bukan semata-mata karena Tergugat melainkan karena berakhirnya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT CENTRAL SENTOSA FINANCE tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg., tanggal 7 Maret 2017, sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT CENTRAL SENTOSA FINANCE** tersebut;
- Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg., tanggal 7 Maret 2017, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat secara sepihak adalah tidak sah dan tidak procedural;

Halaman 27 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah tanpa adanya kesalahan Para Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015 kepada Penggugat I sebesar Rp2.053.000,00 (dua juta lima puluh tiga ribu rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja kepada Para Penggugat secara tunai dan seketika, dengan perhitungan uang pengakhiran hubungan kerja yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat sebagai berikut:

Penggugat I masa kerja 3 tahun 1 bulan:

- Uang Pesangon:	
2 X (4 X Rp2.053.000,00)	= Rp16.424.000,00;
- Uang Penghargaan Masa Kerja:	
2 X Rp2.053.000,00	= Rp 4.106.000,00 +
Sub total	= Rp20.530.000,00
- Uang Penggantian Hak:	
15% X Rp20.530.000,00	= Rp 3.079.500,00;
Total	= Rp23.609.500,00;

(Dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu lima ratus rupiah);

Penggugat II masa kerja 3 tahun 1 bulan:

- Uang Pesangon:	
2 X (4 X Rp2.053.000,00)	= Rp16.424.000,00;
- Uang Penghargaan Masa Kerja:	
2 X Rp2.053.000,00	= Rp 4.106.000,00 +
Sub total	= Rp20.530.000,00;
- Uang Penggantian Hak:	
15% X Rp20.530.000,00	= Rp 3.079.500,00 +
Total	= Rp23.609.500,00;

(Dua puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu lima ratus rupiah);

7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
 - Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;
- Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Jumat tanggal 8 September 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan

Halaman 28 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd

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

ttd

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

Ketua Majelis,

ttd

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2002

Halaman 29 dari 29 hal. Put. Nomor 894 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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