



PUTUSAN
Nomor 521 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 SINAR MAS MULTIFINANCE CABANG MAKASSAR, yang diwakili oleh Direktur Ricky Faerus, berkedudukan di Jalan Pengayoman Nomor 82 Lantai 4, Komplek Panakkukang Mas, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rio Dunggio, Branch Manager dan kawan, beralamat di Jalan Durian, RT 005, RW 004, Kelurahan Tomulabutao Selatan, Kecamatan Duingingi, Gorontalo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Desember 2016;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

MUH. SAID, bertempat tinggal di Jalan Abdullah Dg. Sirua Lr. 5 Stp. 4, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Maemanah, S.H., M.H. Advokat, beralamat di BTN Makkio Baji, Blok B1, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Agustus 2016;
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 Makassar pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan PT Sinar Mas Multifinance sejak tahun 2011 hingga bulan Mei 2016. Adapun jabatan terakhir sebagai Marketing Agen Sifino (MAS) Motor, di Outlet Jalan Toddopuli Raya Timur Blok C2, Nomor 3, dengan upah sekitar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) setiap bulannya;
2. Bahwa Penggugat telah mengabdikan pada Tergugat selama kurang lebih 5 (lima) tahun;
3. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat telah menunjukkan

Halaman 1 dari 17 hal. Put. Nomor 521 K/Pdt.Sus-PHI/2017



loyalitas yang tinggi dan belum pernah melanggar peraturan perusahaan;

4. Bahwa akan tetapi, pada awal Mei 2016 Tergugat telah memutuskan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas, di mana Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan dan atau surat pemutusan hubungan kerja (PHK);
5. Bahwa setiap orang, perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya harus tunduk dan taat kepada undang-undang yang berlaku di Negara Republik Indonesia termasuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

Dalam Provisi:

1. Bahwa Penggugat belum pernah menerima Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, Surat Peringatan III dan atau surat pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dimana Tergugat tidak lagi memperkenankan Penggugat untuk melakukan pekerjaan karena nama Penggugat sudah tidak ada lagi di daftar karyawan. Dan selanjutnya Tergugat tidak lagi membayar upah/gaji Penggugat sejak bulan Mei 2016, sementara sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 155 ayat (2) berbunyi: "selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", sehingga dengan demikian Penggugat masih menerima hak-hak sebagai pekerja;
2. Bahwa Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- Gaji	: Rp2.500.000,00;
- Tunjangan jabatan	: Rp500.000,00;
- Total	: Rp3.000.000,00;

Sehingga dari perincian tersebut maka total keseluruhan upah/gaji tidak dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dari bulan Mei 2016 sampai Oktober 2016 sebesar $Rp3.000.000,00 \times 6$ (bulan) = Rp18.000.000.00 (delapan belas juta rupiah), dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@ Rp3.000.000,00 selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

3. Bahwa sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 96, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar *cq* Majelis Hakim yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tuntutan dalam provisi ini dengan memerintahkan Tergugat memberikan hak-hak Penggugat yang tidak diterima/dibayarkan antara lain yaitu membayar upah/gaji sebagaimana tersebut dalam provisi di atas dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@ Rp3.000.000,00)/bulan selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Penggugat diputus hubungan kerja secara sepihak tanpa menerima Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, Surat Peringatan III dan surat pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan kronologi sebagai berikut:
 - Pada tanggal 28 April 2016 telah ditransfer upah/gaji ke rekening tabungan Sinar Mas milik Penggugat sekitar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
 - Pada tanggal 29 April 2016, Penggugat akan mengambil upah/gaji tersebut lewat rekening namun Penggugat merasa heran karena jumlahnya tidak seperti waktu-waktu sebelumnya yaitu sekitar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah). Selanjutnya Penggugat menghadap ke bagian Operasional Head (OH) yang dijabat oleh saudari Agustina untuk mempertanyakan masalah upah/gaji yang jumlahnya tidak seperti biasanya, namun Penggugat tidak diberikan alasan yang jelas, justru saudari Agustina menyampaikan bahwa per bulan Mei 2016 Penggugat akan diberhentikan dari pekerjaannya;
 - Pada tanggal 1 Mei 2016, Penggugat kembali menghadap di bagian Operasional Head (OH) untuk mengecek apakah benar Penggugat telah diberhentikan dari pekerjaannya, namun setelah diperlihatkan di sistem HRD oleh saudari Agustina ternyata memang benar nama Penggugat sudah tidak tercantum dan tidak diperkenankan lagi untuk melanjutkan pekerjaannya;
 - Karena mendapat perlakuan demikian, Penggugat merasa dirugikan;
 - Selanjutnya ketika mengetahui Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, kemudian Penggugat menghadap kepada Tergugat untuk meminta uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat, namun Tergugat tidak bersedia bertemu dengan Penggugat;
 - Selanjutnya Penggugat mengirim surat kepada Tergugat melalui PT Pos Indonesia untuk meminta perundingan secara bipartit pada tanggal 1 Juli 2016, namun ternyata Tergugat tidak memberikan jawaban terhadap surat tersebut;

Halaman 3 dari 17 hal. Put. Nomor 521 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kemudian Penggugat kembali mengirim surat kepada Tergugat melalui PT Pos Indonesia untuk meminta perundingan secara bipartit pada tanggal 15 Juli 2016, namun lagi-lagi Tergugat tidak memberikan jawaban terhadap surat tersebut;
- 2. Bahwa setelah Tergugat tidak memberikan jawaban terhadap surat permintaan perundingan secara *bipartit* yang dikirim oleh Penggugat, maka selanjutnya Penggugat memohon kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar untuk memediasi perselisihan hubungan industrial tersebut, namun tidak menemukan titik temu sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar mengeluarkan anjuran dengan Nomor 560.568/873/Dis/IX/2016 tanggal 7 September 2016 yang intinya adalah agar Tergugat memberikan pesangon sesuai dengan ketentuan, tetapi Tergugat tidak memberikan jawaban terhadap Anjuran tersebut;
- 3. Bahwa karena perselisihan hubungan industrial tersebut telah dilakukan upaya *bipartit* dan mediasi sebagaimana diatur dalam undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun tidak tercapai kesepakatan maka Penggugat akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar untuk mendapatkan keadilan;
- 4. Bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum pada:
 - Pasal 151:
 - (3) Dalam hat perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak mengasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh ketetapan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - Pasal 155:
 - (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 (3) batal demi hukum;
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
 - (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak

Halaman 4 dari 17 hal. Put. Nomor 521 K/Pdt.Sus-PHI/2017



lainnya yang biasa diterima buruh/pekerja;

- Pasal 156:
 - (1) Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima;
- Pasal 161:
 - (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
 - (2) 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;

5. Bahwa adapun yang menjadi hak dari Penggugat adalah sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku sebesar:

- Masa kerja 5 (lima) tahun;
- Upah sebesar Rp3.000.000,00;
 - a. Uang pesangon $2 \times 6 \times \text{Rp}3.000.000,00 = \text{Rp}36.000.000,00$;
 - b. Penghargaan masa kerja $2 \times \text{Rp} 3.000.000,00 = \text{Rp}6.000.000,00$;
 - Jumlah = $\text{Rp}42.000.000,00$;
 - c. Penggantian perumahan dan pengobatan
 $\text{Rp}42.000.000,00 \times 15\% = \text{Rp}6.300.000,00$;
 - d. Uang pengganti cuti $12/25 \times 3.000.000,00 = \text{Rp}1.440.000,00$;
 - Jumlah total = $\text{Rp}49.740.000,00$;

Jadi jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp49.740.000,00 (empat puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah);

6. Bahwa selanjutnya agar putusan dalam perkara ini nantinya dapat dilaksanakan, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar agar Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari, setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan;
7. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti autentik yang mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan peraturan perundang-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia sehingga Penggugat memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*) kasasi;

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

Dalam Provisi:

Memerintahkan Tergugat untuk memberikan hak-hak Penggugat yang antara lain membayar upah/gaji Penggugat sejak Mei 2016 sampai Oktober 2016 dengan perincian sebagai berikut:

- Gaji = Rp2.500.000,00;
- Tunjangan jabatan = Rp500.000,00;
- Total = Rp3.000.000,00;

Sehingga dari perincian tersebut maka total keseluruhan upah/gaji yang tidak dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dari bulan Mei 2016 sampai bulan Oktober 2016 sebesar Rp3.000.000,00 x 6 (bulan) = Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@ Rp3.000.000,00) selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan Penggugat berhak atas uang pengganti hak sebesar:
 - Masa kerja 5 (lima) tahun;
 - Upah sebesar Rp3.000.000,00;
 - a. Uang pesangon 2 x 6 x Rp3.000.000,00 = Rp36.000.000,00;
 - b. Penghargaan masa kerja 2 x Rp. 3.000.000,00 = Rp6.000.000,00;
 - Jumlah = Rp42.000.000,00;
 - c. Penggantian perumahan dan pengobatan
Rp42.000.000,00 x 15% = Rp6.300.000,00;
 - d. Uang pengganti cuti 12/25 x 3.000.000,00 = Rp1.440.000,00;
 - Jumlah total = Rp49.740.000,00;

Jadi jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp49.740.000,00 (empat puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah);

4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pengganti hak Penggugat

Halaman 6 dari 17 hal. Put. Nomor 521 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sebesar Rp49.740.000,00 (empat puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000.00 (lima ratus ribu rupiah) per hari setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan;
6. Memerintahkan sita jaminan atas aset Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak;
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*) kasasi;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Atau:

Apabila 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:

Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) karena posita tidak mendukung petitum;

1. Bahwa M. Yahya Harahap, dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata" pada halaman 448, berpendapat "Yang dimaksud dengan *obscuur libel* adalah surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga formulasi gugatan tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*)";
2. Bahwa dalam Pasal 8 angka (3) *Reglement op de burgerlijke rechts vordering* ("Rv") telah dijelaskan persyaratan-persyaratan mengenai isi gugatan yang pada pokoknya harus memuat dalil-dalil yang konkrit dalam posita gugatan tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan daripada tuntutan sehingga surat gugatan dapat dipahami semua pihak;
3. Bahwa berdasarkan pasal tersebut maka harus ada kesesuaian antara fakta-fakta dan uraian kejadian dengan dasar hukum yang dipakai dalam isi gugatan sehingga dapat dipahami oleh semua pihak;
4. Bahwa Penggugat dalam menuntut sita jaminan di dalam petitumnya tidak disertai dengan dasar hukum serta uraian alasan mengapa perlu diajukan sita jaminan dalam perkara *a quo*, di mana jika Tergugat melihat secara



saksama di dalam posita gugatan Penggugat, tidak ada penjabaran atau uraian mengenai alasan dan dasar hukum Penggugat dalam mengajukan permohonan sita jaminan, yang dalam hal ini Penggugat secara tiba-tiba meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk memerintahkan sita jaminan atas aset Tergugat, sehingga dalam hal ini gugatan *a quo* menjadi tidak jelas karena posita gugatan *a quo* tidak mendukung dan tidak menjelaskan dasar hukum untuk tuntutan Penggugat di dalam petitum gugatan *a quo*;

5. Bahwa menurut Pasal 227 HIR menyatakan: "Jika ada sangka yang beralasan, bahwa seseorang yang berutang, selagi belum dijatuhkan putusan Hakim yang mengalahkan belum boleh dijalankan, mencari akal akan menggelapkan atau melarikan barangnya, baik yang tetap, baik yang tiada tetap dengan maksud akan menjauhkan barang itu dari pada penagih utang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan bolehlah Ketua Pengadilan Negeri memberi perintah, supaya disita barang itu, dan harus diberitahukan kepada si peminta akan menghadap persidangan Pengadilan Negeri yang akan datang untuk menerangkan dan menguatkan gugatannya", dan begitu pula yang diatur di dalam Pasal 261 ayat (1) R.Bg. yang menyatakan "Bila ada dugaan yang berdasar bahwa seorang debitur yang belum diputus perkaranya atau yang telah diputus kalah perkaranya tetapi belum dapat dilaksanakan, berusaha untuk menggelapkan atau memindahkan barang-barang Bergeraknya atau yang tetap, agar dapat dihindarkan jatuh ke tangan kreditur maka atas permintaan pihak yang berkepentingan, Ketua Pengadilan Negeri atau jika debitur bertempat tinggal atau berdiam di luar wilayah jaksa di tempat kedudukan pengadilan negeri atau jika ketua pengadilan negeri tidak ada di tempat tersebut, jaksa di tempat tinggal atau tempat kediaman debitur dapat memerintahkan penyitaan barang-barang tersebut agar dapat menjamin hak si Pemohon, dan sekaligus memberitahukan padanya supaya menghadap di pengadilan negeri pada suatu hari yang ditentukan untuk mengajukan gugatannya serta menguatkannya. (Rv. 720 dst)";
6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 227 HIR/Pasal 261 R.Bg. tersebut di atas, sebelum suatu penetapan sita jaminan dapat ditetapkan atas aset-aset milik Tergugat, Penggugat harus membuktikan adanya persangkaan yang beralasan, bahwa:
 - a. Tergugat akan menggelapkan atau melarikan harta bendanya dan;
 - b. Bertujuan untuk menjauhkan harta bendanya dari Penggugat;



7. Bahwa dalam perkara *a quo*, Penggugat tidak dapat menunjukkan fakta hukum atau bukti untuk membuktikan salah satu dan kedua unsur di atas. Karena itu tidak ada persangkaan yang beralasan bahwa Tergugat akan menggelapkan atau mengasingkan harta bendanya yang bertujuan untuk menjauhkan harta bendanya dan Para Penggugat;
8. Bahwa Mahkamah Agung telah menegaskan syarat-syarat permohonan sita jaminan, yaitu sebagaimana ditentukan dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 05 tahun 1975 perihal Sita Jaminan yang dikutip sebagai berikut:
 - a. "agar Para Hakim berhati-hati sekali dalam menerapkan atau menggunakan lembaga sita jaminan (*conservatoir beslag*) dan jangan sekali-kali mengabaikan syarat-syarat yang diberikan oleh Undang Undang (Pasal 227 HIR/Pasal 261 ayat (1) R.Bg.),
 - b.
 - c. agar dalam surat. permohonan *conservatoir beslag* serta surat ketetapan yang mengabulkannya disebut alasan-alasan apa yang menyebabkan *conservatoir beslag* yang dimohon dan dikabulkan itu, yang berarti bahwa sebelum dikeluarkan surat ketetapan yang mengabulkan permohonan *conservatoir beslag* adakan penelitian lebih dahulu tentang ada tidak adanya alasan yang dikemukakan oleh Pemohon";
9. Bahwa tuntutan sita jaminan tersebut juga sangat tidak jelas karena Penggugat tidak menguraikan dengan alasan hukum yang jelas dan sangat tidak berdasar, bagaimana mungkin menyita aset milik Tergugat yang sebenarnya nilai asset Tergugat tidak sebanding dengan apa yang dimintakan Penggugat dalam petitumnya, sehingga tentu tuntutan mengenai sita jaminan ini membuat gugatan Penggugat menjadi kabur dan demi terlaksananya hukum acara perdata, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar telah memberikan putusan Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mks. tanggal 1 Desember 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:



- Menolak gugatan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakannya putusan ini;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp49.740.000,00 (empat puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar nihil;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 22 Desember 2016 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 23 Desember 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Januari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mks. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar pada tanggal 4 Januari 2017 itu juga;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 12 Januari 2017, kemudian Termohon Kasasi dahulu Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar pada tanggal 24 Januari 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/ Tergugat dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 20 menyatakan:

“Menimbang, bahwa sesuai kaidah penyusunan surat gugatan, petitum



harus bersumber dari posita. Petitum yang tidak bersumber dari posita bisa menyebabkan gugatan menjadi *obscuur libel*. Meskipun demikian, petitum yang tidak bersumber dari posita gugatan tidak serta merta mengakibatkan gugatan menjadi *obscuur libel*, hal tersebut bisa terjadi ketika petitum terdiri dari beberapa bagian, tetapi tuntutan pokok bersumber dari posita atau bersesuaian dengan posita”;

Selanjutnya dalam pertimbangan hukumnya pada halaman yang sama, *Judex Facti* menyatakan:

“Menimbang, bahwa petitum Penggugat pada angka enam terbukti tidak bersumber dari posita, di mana Penggugat tidak pernah menguraikannya terlebih dahulu dalam posita, tetapi tiba-tiba muncul sebagai petitum. Di sisi lain, petitum selain angka enam telah dijabarkan terlebih dahulu dalam posita (bersesuaian dengan posita)”;

Kemudian dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar mendalilkan bahwa:

“Menimbang, bahwa oleh karena petitum gugatan Penggugat terdiri dari beberapa elemen, sedangkan petitum-petitum yang tidak bersumber dari posita hanya petitum angka enam saja, maka petitum yang tidak bersesuaian tersebut cukup ditolak di dalam pokok perkara”;

Kemudian dalam pertimbangannya terakhir mengenai *obscuur libel*, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa keadaan dimana satu petitum tidak bersesuaian dengan posita tersebut tidak mengakibatkan gugatan menjadi *obscuur libel*, sehingga eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) harus dinyatakan ditolak”;

2. Bahwa atas apa yang menjadi pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dalam putusan *a quo* di atas merupakan pertimbangan hukum yang salah dan tidak berdasarkan hukum sehingga menurut Pemohon Kasasi, *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan ketentuan hukum yang berlaku, di mana *Judex Facti* telah mengesampingkan ketentuan hukum mengenai penyusunan surat gugatan terkait hubungan posita dan petitum, yakni Pasal 8 Angka (3) *Reglement op de burgerlijke rechts vordering (Rv)*, yang pada intinya menentukan bahwasanya syarat-syarat isi gugatan pada pokoknya menyatakan bahwa suatu gugatan harus memuat dalil-dalil yang konkret dalam posita gugatan tentang adanya hubungan hukum dalam suatu



peristiwa hukum (*fetelijkegronden*) yang merupakan dasar serta alasan-alasan hukum (*rechtgronden*) daripada tuntutan sehingga surat gugatan dapat dipahami semua pihak;

Jadi apabila terdapat petitum namun tidak dijelaskan dasar fakta dan dasar hukum dalam posita, maka menyebabkan suatu gugatan menjadi kabur (*obscuur libel*), yang berakibat bahwa gugatan tidak dapat diterima. Namun, pada faktanya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar tidak memutuskan demikian, justru mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di atas, sehingga dengan tidak mengurangi rasa hormat, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar sudah sepatutnyalah dinyatakan keliru atau salah dalam menerapkan hukum karena mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang menyebabkan kerugian subjek hukum yang mencari keadilan dalam hal ini Pemohon Kasasi;

3. Bahwa terlebih lagi, pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar pada halaman 20 menyatakan, ".....satu petitum tidak bersesuaian dengan posita tersebut tidak mengakibatkan gugatan menjadi *obscuur libel*,.....". Pertimbangan hukum tersebut tidaklah mencerminkan keadilan, yang mana di sisi lain Majelis Hakim menyatakan bahwa, ".....petitum yang tidak bersumber dari posita bisa menyebabkan gugatan menjadi *obscuur libel*....". Pertimbangan hukum tersebut di atas menjadi kontradiktif dan tidak berdasarkan hukum, di satu sisi Majelis Hakim menyatakan bahwa petitum yang tidak bersumber dari posita bisa menyebabkan gugatan menjadi *obscuur libel*, namun di sisi lain malah justru menyatakan satu petitum tidak bersesuaian dengan posita tersebut tidak mengakibatkan gugatan menjadi *obscuur libel*. Pertimbangan hukum yang kontradiktif atau bertentangan satu sama lain tentunya akan menjadi pertimbangan hukum yang keliru, yang berdampak pada kesalahan dalam menerapkan hukum yang berlaku dan berakibat pada salah dalam memutuskan perkara *a quo*. Sehingga apa yang menjadi dalil Pemohon Kasasi di atas, sudilah kiranya Majelis Hakim Mahkamah Agung agar mengabulkan permohonan kasasi *a quo* untuk membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mks. tanggal 1 Desember 2016;
4. Bahwa selanjutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada



Pengadilan Negeri Makassar juga salah dalam menerapkan hukum di mana dalam pertimbangan hukumnya halaman 26, Majelis Hakim menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat berkewajiban membayar 2 (dua) kali uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2), membayar 1 (satu) kali penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) dan membayar uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- | | |
|--|--------------------|
| a. Pesangon 2 x 6 x Rp3.000.000,00 | = Rp36.000.000,00; |
| b. Penghargaan masa kerja 1 x 2 x Rp3.000.000,00 | = Rp6.000.000,00; |
| Jumlah | = Rp42.000.000,00; |
| c. Penggantian hak Rp42.000.000,00 x 15% | = Rp6.300.000,00; |
| d. Penggantian cuti 12/25 x Rp3.000.000,00 | = Rp1.440.000,00; |

Total Rp49.740.000,00 (empat puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah);

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar menjadikan dasar pertimbangan hukumnya tersebut dalam mengabulkan gugatan, yang mana Pemohon Kasasi kutip amar putusannya sebagai berikut:

“Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp49.740.000,00 (empat puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah);”

5. Bahwa atas apa yang Pemohon Kasasi dalilkan dalam memori kasasi *a quo* pada nomor 4 (empat) di atas, sangatlah jelas bahwa Pemohon Kasasi berkeberatan atas pertimbangan hukum Majelis Hakim di atas, bagaimana mungkin Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dapat menghukum Pemohon Kasasi dahulu disebut Tergugat untuk membayarkan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan, sedangkan isi Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- 1) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;



- 3) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”;

Bahwa isi Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sama sekali berbunyi bahwa pengusaha diwajibkan membayar 2 (dua) kali uang pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja. Namun Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar memerintahkan Pemohon Kasasi (dahulu disebut Tergugat) untuk membayar 2 (dua) kali uang pesangon. Dengan tidak mengurangi rasa hormat, *Judex Facti* telah keliru atau salah dalam menerapkan hukumnya apabila terdapat pertimbangan hukum yang demikian. Bahwa oleh karena salah dalam menerapkan hukum, perhitungan uang pesangonpun juga ikut menjadi salah perhitungannya, sehingga Pemohon Kasasi dalam hal ini merasa dirugikan atas kesalahan penerapan hukum tersebut dalam perkara *a quo*, selanjutnya oleh karena putusan *a quo* sudah dibacakan dan akan menjadi preseden buruk apabila tidak diajukan upaya kasasi, maka mohon sudilah kiranya Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia menerima permohonan kasasi ini untuk membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mks. tanggal 1 Desember 2016;

6. Bahwa Pemohon Kasasi sangatlah berkeberatan pada pertimbangan hukum Majelis Hakim pada halaman 25 yang menyatakan:
“Menimbang, bahwa dalam surat peringatan yang dikeluarkan Tergugat kepada Penggugat tanpa ditandatangani oleh Penggugat, hal tersebut juga menunjukkan bahwa Penggugat tidak mengetahui tentang surat peringatan tersebut”;



Atas pertimbangan tersebut, Pemohon Kasasi sangatlah berkeberatan karena kata “tidak mengetahui” jelas sangatlah berbeda maknanya dengan “tidak mau menandatangani surat peringatan”. Yang mana sudah Pemohon Kasasi uraikan dalam jawaban gugatan sebelumnya, bahwa Penggugat sekarang disebut sebagai Termohon Kasasi tidak pernah mau menandatangani surat peringatan, meskipun surat peringatan tersebut sudah dikirimkan melalui jasa Pos Indonesia dan jelas sudah diterima surat peringatan tersebut oleh Penggugat sekarang disebut sebagai Termohon Kasasi, sehingga tidak dapat dikatakan bahwa Penggugat sekarang disebut sebagai Termohon Kasasi tidak mengetahui surat peringatan tersebut, karena faktanya surat peringatan tersebut sudah dikirim dan telah diketahui, jadi tidaklah tepat dan tidaklah berdasarkan fakta jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar menyatakan Penggugat tidak mengetahui tentang surat peringatan tersebut, terlebih dokumen pengiriman sudah Pemohon Kasasi ajukan di muka persidangan sebelumnya dalam perkara *a quo* menjadi suatu bukti dengan ditandai dengan bukti T-3;

Oleh karena surat peringatan tersebut sudah diketahui oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat, maka sejatinya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar seharusnya dalam pertimbangan hukumnya tidaklah menyatakan:

“Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada surat peringatan dari Tergugat kepada Penggugat, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dilandaskan pada ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

Berdasarkan fakta yang telah Pemohon Kasasi uraikan pada nomor 6 di atas, sangatlah jelas bahwa dengan tidak mengurangi rasa hormat, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar telah salah menerapkan hukum yang berlaku, sehingga menurut hemat Pemohon Kasasi patut jika diajukan upaya hukum kasasi ini terhadap perkara *a quo*;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 4 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 24 Januari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat belum pernah menerima surat peringatan dan tindakan penggelapan oleh Tergugat tidak dapat dibuktikan, namun demikian hubungan sudah tidak harmonis lagi, maka pemutusan hubungan kerja dapat dikabulkan dengan menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebagaimana diatur pada Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT SINAR MAS MULTIFINANCE CABANG MAKASSAR 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 SINAR MAS MULTIFINANCE CABANG MAKASSAR** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Kamis tanggal 8 Juni 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

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

ttd./

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

Panitera Pengganti,

ttd./

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

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

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

Halaman 17 dari 17 hal. Put. Nomor 521 K/Pdt.Sus-PHI/2017