



PUTUSAN

Nomor 846 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. GOLDEN STONE INDONESIA, diwakili oleh Direktur Artha Prajogo, berkedudukan di Jalan Raya Bakalan Km.2.8 Purwosari, Kabupaten Pasuruan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Drs. Asnan Ashari, S.H., M.H., dan kawan-kawan, para Advokat pada Delta Law Firm yang berkantor di Ruko Delta Fortuna Nomor 40 & 41 Komplek Deltasari Baru, Waru, Kabupaten Sidoarjo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 November 2016; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n:

1. **NUR ROFIK**, bertempat tinggal di Jalan Arjuno Purwosari, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan;
2. **CARIADI**, bertempat tinggal di Dusun Purwo RT 13 RW 05 Desa Sekarmojo, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan;
3. **DAVID LEDE WAWO**, bertempat tinggal di Jalan Pandan Sari RT 06 RW 07 Desa Purwosari, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan;
4. **DONI**, bertempat tinggal di Dukuh Kebon Wangen RT 04 RW 11 Desa Tejowangi, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Para Penggugat merupakan karyawan di Perusahaan Tergugat masing-masing dihitung sejak tanggal:

Halaman 1 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Nur Rofik: sejak tanggal 14 Maret 2008, masa kerja sudah 8 tahun;
 - 2) Cariadi: sejak tanggal 14 Mei 2009, masa kerja sudah 7 tahun;
 - 3) David Lede Wawo sejak tanggal 1 April 2005, masa kerja sudah 11 tahun
 - 4) Doni: sejak tanggal 14 Mei 2009, masa kerja sudah 7 tahun;
2. Bahwa jabatan terakhir Para Penggugat dan besaran gaji yang diterima selama bekerja pada Tergugat adalah sebagai berikut:
- 1) Nur Rofik: jabatan terakhir sebagai SPV Logistik, dengan gaji per bulan sebesar Rp2.600.000,00;
 - 2) Cariadi: jabatan terakhir sebagai Security, dengan gaji per bulan sebesar Rp1.800.000,00;
 - 3) David Lede Wawo: jabatan terakhir sebagai SPV Logistik, dengan gaji per bulan sebesar Rp2.700.000,00;
 - 4) Doni: jabatan terakhir sebagai Security, dengan gaji per bulan sebesar Rp1.800.000,00;
3. Bahwa berdasarkan jabatan terakhir Para Penggugat diatas, pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada Para Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan Tergugat. Sebagaimana ditentukan dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa Para Penggugat selama ini menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh Tergugat dan sesuai dengan posisi jabatan yang diamanahkan kepada Para Penggugat. Para Penggugat tidak pernah melanggar Peraturan Perusahaan apalagi melakukan pelanggaran yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa pada tanggal 17 Pebruari 2016 Tergugat secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat (terhitung efektif sejak tanggal 19 Pebruari 2016) dengan alasan "tidak memenuhi standart kualitas yang diterapkan oleh perusahaan." Alasan tersebut mengada-ada, tidak masuk akal, diskriminatif dan tidak berdasarkan hukum. Karena Para Tergugat sama sekali belum pernah mendapatkan teguran dan/atau peringatan baik secara lisan maupun tertulis dari manajemen terkait dengan menurunnya kinerja atau standart sebagaimana dimaksud oleh Tergugat;
6. Bahwa sampai dengan dikeluarkannya surat PHK tanggal 17 Februari 2016, Para Penggugat belum pernah melakukan kesalahan/pelanggaran dalam bentuk apapun, terbukti Para Penggugat belum pernah mendapatkan

Halaman 2 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



peringatan lisan ataupun peringatan secara tertulis (SP I, SP II, dan SP III) dari Tergugat. Sehingga tidak ada alasan yang sah dari Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Para Penggugat. Sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan “.... pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”;

- 7. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat secara sepihak dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif tersebut, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150-155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan merupakan perbuatan melawan hukum (PMH);
- 8. Bahwa atas permasalahan tersebut, Para Penggugat telah melakukan perundingan secara *Bipartit*, sebagaimana yang tertuang dalam Risalah Perundingan tertanggal 10 Maret 2016, 17 Maret 2016, dan 24 Maret 2016. Namun perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak;
- 9. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat kesepakatan bersama, maka Para Penggugat menempuh upaya mediasi (Tripartit) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, akan tetapi tetap saja tidak tercapai kesepakatan antara Para Penggugat dan Tergugat. Oleh karena itu Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan mengeluarkan anjuran dengan Nomor: 565/1737C/424.053/2016, tanggal 20 Juni 2016, Perihal Anjuran Mediator, yang isinya adalah Agar Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Golden Stone Indonesia dengan Sdr Nur Rofik, Sdr Cariadi, Sdr David Lede Wawo, Sdr Doni. Agar PT. Golden Stone Indonesia memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta upah selama proses dihitung sejak bulan (Maret-Oktober) dan uang tunjangan hari raya (THR) kepada Para Penggugat sebagai berikut:

1) Nur Rofik

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	8 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.48.600.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	3 bulan x Rp.3.037.500,-	Rp. 9.112.500,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggantian hak	15%		Rp. 8.656.875,-
Upah Proses	8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR	-	-	Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total			Rp.93.706.875,-

2) Ariadi

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	7 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.42.525.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	3 bulan x Rp. 3.037.500,-	Rp. 9.112.500,-
Penggantian hak		15%		Rp. 7.745.625,-
Upah Proses		8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR				Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total				

3) David Lede Wawo

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	11 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.54.675.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	4 bulan x Rp. 3.037.500,-	Rp.12.150.000,-
Penggantian hak		15%		Rp.10.023.750,-
Upah Proses		8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR				Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total				Rp.104.186.250,-

4) Doni

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	7 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.42.525.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	3 bulan x Rp. 3.037.500,-	Rp. 9.112.500,-
Penggantian hak		15%		Rp. 7.745.625,-
Upah Proses		8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR				Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total				Rp.86.720.625,-

Halaman 4 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa dengan demikian, total keseluruhan yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sebesar Rp. 373.156.875,00 (tiga ratus tujuh puluh tiga juta seratus lima puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh lima rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Nur Rofik Rp93.706.875,00;
 - b. Cariadi Rp86.720.625,00;
 - c. David Lede Wawo Rp104.186.250,00;
 - d. Doni Rp 86.720.625,00;
11. Bahwa mengingat PHK tersebut tidak mempunyai alasan yang sah secara hukum, maka menurut ketentuan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK tersebut harus batal demi hukum dan membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima;
12. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Para Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu Upaya penyelesaian melalui perundingan *Bipartit* dan *Tripartit* tidak tercapai kesepakatan, maka untuk mempertahankan hak dan kepentingan Para Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya guna memberikan kepastian hukum kepada Para Penggugat;
13. Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Para Penggugat, melainkan karena penolakan Tergugat untuk mempekerjakan/ memberi pekerjaan kepada Para Penggugat dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif, dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Para Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan setiap bulannya;
14. Bahwa karena khawatir setelah perkara ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial, Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut, oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsang*) kepada Para Penggugat sebesar Rp2.000.000,- (Dua juta rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap;

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

Primair:

Halaman 5 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah pekerja menetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4), Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta upah selama proses terhitung sejak bulan (Maret-Oktober) dan uang tunjangan hari raya (THR) kepada Para Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

1) Nur Rofik

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	8 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.48.600.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	3 bulan x Rp.3.037.500,-	Rp. 9.112.500,-
Penggantian hak		15%		Rp. 8.656.875,-
Upah Proses		8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR		-	-	Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total				Rp.93.706.875,-

2) Ariadi

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	7 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.42.525.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	3 bulan x Rp. 3.037.500,-	Rp. 9.112.500,-
Penggantian hak		15%		Rp. 7.745.625,-
Upah Proses		8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR				Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total				Rp.86.720.625,-



3) David Lede Wawo

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	11 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.54.675.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	4 bulan x Rp. 3.037.500,-	Rp.12.150.000,-
Penggantian hak		15%		Rp.10.023.750,-
Upah Proses		8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR				Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total				Rp.104.186.250,-

4) Doni

Keterangan	Masa kerja	Ketentuan	Upah	Jumlah
Pesangon	7 tahun	2 kali	Rp 3.037.500,-	Rp.42.525.000,-
Uang penghargaan masa kerja		1 kali	3 bulan x Rp. 3.037.500,-	Rp. 9.112.500,-
Penggantian hak		15%		Rp. 7.745.625,-
Upah Proses		8 bulan	Rp. 3.037.500,-	Rp.24.300.000,-
THR				Rp. 3.037.500,-
Jumlah Total				Rp.86.720.625,-

Dengan total keseluruhan yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sebesar Rp373.156.875,00 (tiga ratus tujuh puluh tiga juta seratus lima puluh enam ribu delapan ratus tujuh puluh lima rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Nur Rofik Rp 93.706.875,00;
 - b. Cariadi Rp 86.720.625,00;
 - c. David Lede Wawo Rp104.186.250,00;
 - d. Doni Rp 86.720.625,00;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsong*) kepada Para Penggugat sebesar Rp2.000.000,00 (*Dua juta rupiah*) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
6. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam eksepsi:

Tentang Kompetensi/Kewenangan Absolut:

1. Bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan Pengadilan Khusus yang hanya berwenang mengadili sengketa/Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana tegas ditentukan dalam ketentuan Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;
2. Bahwa, tentang batasan Pengertian dan Jenis dari Perselisihan Hubungan Industrial juga telah tegas diterangkan dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) sampai dengan ayat (6) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;
3. Bahwa, dalam sengketa/Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana batasan pengertian diatas, timbulnya sengketa/perselisihan adalah sebagai akibat adanya perbedaan pendapat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dan bukan karena adanya perbuatan melawan hukum/atau wanprestasi;
4. Bahwa, berdasarkan hal tersebut diatas maka jelas terdapat perbedaan yang tegas dan prinsip antara sengketa/perselisihan Hubungan Industrial dengan sengketa keperdataan umum, yang sekaligus dapat memberikan kekuatan karakteristik kekhususan dari Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu terletak pada sebab-musabab timbulnya sengketa/perselisihan, pada Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) adalah timbul karena adanya perbedaan pendapat, sedangkan pada sengketa Keperdataan umum timbul karena adanya Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dan wanprestasi;
5. Bahwa, gugatan para Penggugat dalam perkara ini sebagaimana telah tegas dinyatakan dalam posita gugatan angka (7) tegas menyatakan bahwa gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat adalah didasarkan karena adanya Perbuatan Melawan Hukum (PMH), oleh karena itu maka sengketa yang timbul dalam perkara ini bukan merupakan sengketa/Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan sengketa Keperdataan Umum, sehingga kewenangan mengadilinya adalah merupakan kewenangan dari Lembaga Pengadilan Umum, bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

Halaman 8 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Tentang gugatan kabur (*Obscuur Libels*)

I. Pada materi posita (*Fundamentum Petendi*)

1. Bahwa, suatu gugatan dalam sengketa/perselisihan keperdataan termasuk Perselisihan Hubungan Industrial, haruslah disusun secara Cermat, Baik dan Benar, yang tertata sedemikian rupa sesuai tuntunan yang ditentukan dalam hukum acaranya sehingga dapat menjadi terang dan jelas apa yang menjadi maksud dan tujuan gugatannya;
2. Bahwa, terang dan jelasnya akan maksud serta tujuan suatu gugatan adalah merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi dalam setiap gugatan, sehingga gugatan yang tidak jelas akan maksud dan tujuannya adalah merupakan gugatan yang kabur (*obsceuur*) dan membingungkan dan dianggap tidak memenuhi syarat formil sebagai gugatan yang baik dan benar;
3. Bahwa, gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat dalam perkara ini termasuk sebagai gugatan yang tidak memenuhi syarat formil sebagai gugatan yang baik dan benar, karena gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat adalah kabur dan membingungkan, sehingga menjadi tidak jelas apa yang menjadi maksud dan tujuan gugatannya;
4. Bahwa, Kabur dan Membingungkannya gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat ini dapat diketahui dan disimpulkan dari uraian Posita (*Fundamentum Petendi*) gugatannya sebagaimana posita gugatan angka (7) yang menyatakan "...maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur sebagaimana yang diatur dalam Pasal 150-155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003..." yang diperkuat dengan posita gugatan angka (11) yang menyatakan "...maka menurut ketentuan pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK tersebut harus batal demi hukum dan membayar seluruh upah..." Dari uraian yang demikian ini dapat disimpulkan bahwa ada kehendak/maksud Penggugat agar Hubungan Kerja dinyatakan terus berlanjut dan tidak terputus;
5. Bahwa, sedangkan pada sisi yang lainnya sebagaimana posita gugatan angka (9) dan angka (10) pada pokoknya para Penggugat menghendaki atau bermaksud menuntut uang pesangon;
6. Bahwa, hak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak adalah merupakan Hak yang Timbul

Halaman 9 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja, yang berarti para Penggugat Juga Menghendaki atau bermaksud Membenarkan adanya atau terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja;

7. Bahwa, kedua hal tersebut adalah merupakan dua hal yang saling berbeda dan saling bertolak belakang, sehingga tentu menimbulkan ketidak jelasan atau membingungkan mana yang dikehendaki oleh Para penggugat, hubungan kerja tetap berlanjut/atau pemutusan hubungan kerja?;
8. Bahwa, dengan demikian gugatan yang diajukan oleh para Penggugat dalam perkara ini adalah tidak memenuhi syarat formil sebagai gugatan yang baik karena tidak jelas/membingungkan (*obscur libel*);

II. Pada materi petitum

1. Bahwa, petitum gugatan adalah merupakan kesimpulan pokok dari suatu gugatan; Bahwa, oleh karena itu suatu rangkaian petitum atau tuntutan gugatan harus tersusun secara rinci, sistematis (berurutan) dan tegas, tuntutan yang tidak terurai secara rinci, sistematis (berurutan) dan tegas adalah tidak memenuhi syarat formil karena kabur dan membingungkan;
2. Bahwa, demikian pula rangkaian uraian petitum para Penggugat dalam gugatan perkara ini tidak tersusun secara rinci, sistematis dan tegas sehingga menjadi kabur dan membingungkan maksud dan tujuannya;
3. Bahwa, hal sebagaimana diatas dapat dilihat dari terputusnya alas hukum antara petitum angka (3) dan petitum angka (4), bahkan kedua petitum tersebut semakin mempertegas adanya kekaburan/membingungkan gugatan para penggugat, dimana pada satu sisi menuntut pembatalan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berarti hubungan kerja tidak terputus/atau berlanjut, sedang pada sisi yang lain menuntut hak atas Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang penggantian hak, yang berarti menuntut adanya/dinyatakannya suatu peristiwa hukum yang berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), padahal Peristiwa Hukum atau hal PHK tersebut tidak pernah dituntut oleh Para Penggugat (tidak ada petitum yang meminta pemutusan hubungan kerja);
4. Bahwa, bagaimana mungkin hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak diberikan jika tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, berdasarkan uraian alasan sebagaimana tersebut diatas maka cukuplah kiranya terdapat alasan bahwa gugatan yang diajukan oleh para Penggugat dalam perkara ini tidak memenuhi syarat formil, sehingga harus ditolak atau setidak-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa, segala hal yang telah terurai pada bagian Kompensi baik pada Eksepsi ataupun Jawaban pada Pokok Perkara secara *mutatis mutandis* mohon kiranya dianggap terulang kembali secara keseluruhan pada bagian ini;
2. Bahwa, oleh karena para Tergugat Rekonvensi telah secara sadar dengan inisiatifnya sendiri telah menunjukkan maksudnya untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi dan seharusnya hal tersebut dipahami oleh pihak para Tergugat Rekonvensi sehingga tidak seharusnya mengajukan gugatan hukum;
3. Bahwa, oleh karena para Penggugat Kompensi/para Tergugat Rekonvensi telah memaksakan diri mengajukan gugatan aquo, padahal nyata diketahui bahwa atas perkara aquo tidak pantas diajukan sebagai gugatan hukum, oleh karenanya maka tindakan yang dilakukan oleh para Tergugat Rekonvensi (para Penggugat Kompensi) ini adalah jelas merupakan perbuatan melawan hukum;
4. Bahwa, Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh para Tergugat Rekonvensi (para Penggugat Kompensi) ini nyata pula telah membawa/ atau menimbulkan kerugian terhadap Penggugat Rekonvensi (Tergugat Kompensi), baik berupa terganggunya konsentrasi Penggugat Rekonvensi dalam melakukan kegiatan usahanya, maupun ongkos menyewa advokat guna membela kepentingannya didepan persidangan ini;
5. Bahwa, oleh karena terdapat kausalitas yang jelas antara Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh para Tergugat Rekonvensi (Para Penggugat Kompensi) tersebut dengan kerugian yang dialami oleh Penggugat Rekonvensi (Tergugat Kompensi), maka terhadap Penggugat Rekonvensi (Tergugat Kompensi) layak untuk mendapatkan ganti rugi dari Tergugat Rekonvensi (Penggugat Kompensi) yang apabila ditaksir nilainya adalah sebesar Rp500.000.000,00 (terbilang: lima ratus juta rupiah);

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

Dalam Rekonvensi:

Halaman 11 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan para Tergugat Rekonvensi telah mengundurkan diri;
3. Menghukum para Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau sekiranya Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 158/G/2016/PHI.SBY tanggal 7 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menerima eksepsi dari Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*);

Dalam Rekonvensi:

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklard*);

Dalam Konvensi/Rekonvensi:

- Menyatakan biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Para Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sejumlah Rp401.000,00 (empat ratus satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 7 Maret 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 November 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Maret 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 12/Kas/2017/PHI.Sby *juncto* Nomor 158/G/2016/PHI.Sby yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 30 Maret 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 31 Maret 2017, kemudian Para Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-

Halaman 12 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

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

1. Bahwa, secara umum sebenarnya Pemohon dapat memahami pertimbangan *Judex Facti* yang menempatkan aspek formalitas dalam pengajuan gugatan sebagai hal yang harus dipenuhi oleh pihak yang mengajukan suatu gugatan, termasuk gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, namun demikian hal tersebut tidaklah harus diterapkan secara kaku dalam pelaksanaan praktek peradilan;
2. Bahwa, persyaratan formil sebagaimana diatur dalam pasal 4 ayat (1) *juncto* Pasal 5 *juncto* Pasal 6 ayat (1) *juncto* Pasal 14 *juncto* Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, memang merupakan persyaratan formil yang mutlak harus dipenuhi dalam pengajuan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, namun hal tersebut tidak harus diterapkan secara kaku, dengan mengabaikan fakta yang bersifat substansial;
3. Bahwa, gugatan perkara ini sekalipun memang agak membingungkan, sehingga tidak dapat diketahui dengan jelas apa yang menjadi tuntutan dari Termohon d/h Penggugat, namun menurut Pemohon telah memenuhi persyaratan formil, sehingga seharusnya *Judex Facti* memeriksa materi pokok perkaranya;
4. Bahwa, secara material gugatan yang diajukan oleh Termohon adalah mengenai Putus dan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon d/h Tergugat dengan para Termohon d/h para Penggugat, dan dalam pemeriksaan ditingkat Pertama nyata diketahui bahwa para Termohon d/h para Penggugat tidak ada keinginan untuk melanjutkan hubungannya dengan Pemohon d/h Tergugat, yang ditunjukkan dengan bukti-bukti bahwa para Termohon d/h para Penggugat berkali-kali diberi peringatan serta bimbingan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, namun para Termohon d/h para Penggugat tidak mau meningkatkan kualitas kinerjanya, hal yang demikian sudah jelas menunjukkan fakta bahwa para Termohon d/h para Penggugat tidak ingin melanjutkan hubungannya dengan Pemohon d/h Tergugat;
5. Bahwa, oleh karena Termohon d/h Penggugat tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerja maka sudah tentu hubungan kerja menjadi Putus dan berakhir karena inisiatif atau keinginan para Termohon d/h para



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sendiri, atau dengan kata lain para Termohon d/h para Penggugat mengundurkan diri;

6. Bahwa, oleh karena terbukti para Termohon d/h para Penggugat mengundurkan diri maka sesuai dengan ketentuan pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas pemutusan hubungan kerja tersebut Termohon d/h Penggugat tidak berhak atas kompensasi apapun/tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;

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

Bahwa mengenai keberatan ke-1 sampai dengan ke-6 tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 Maret 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan *Judex Facti* sudah tepat dan benar dalam menerapkan hukum, lagipula putusan *Judex Facti* yang menyatakan gugatan kabur, telah bersesuaian dengan eksepsi dari Pemohon Kasasi/Tergugat dalam persidangan *Judex Facti*;

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

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

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

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. GOLDEN STONE INDONESIA**, tersebut;

Halaman 14 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 2 Agustus 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd./

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

Ttd./

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

K e t u a,

Ttd./

Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd./

Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H.,

Biaya-biaya:

- | | | |
|-----------------------------|----|------------|
| 1. M e t e r a i..... | Rp | 6.000,00 |
| 2. R e d a k s i..... | Rp | 5.000,00 |
| 3. Administrasi Kasasi..... | Rp | 489.000,00 |
| Jumlah | Rp | 500.000,00 |

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

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,
NIP.19591207 198512 2 002

Halaman 15 dari 15 hal. Put. Nomor 846 K/Pdt.Sus-PHI/2017