



PUTUSAN

Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT MANDALA MULTI FINANCE, diwakili oleh Harriyanto Lasmana (Direktur Utama) berkedudukan di Jalan Hasanudin Nomor 03, Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ahmad Riyadi selaku Pimpinan Cabang PT Mandala Multi Finance Tbk., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Mei 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

DENI MARTANA, bertempat tinggal di Jalan Pajajaran Gang Bunga 1 Nomor 46, Lk II, Jagabaya II, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Febri Indra Kurniawan, S.H., dan kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum FIKRA (Febri Indra Kurniawan, S.H., & Rekan) berkantor di Jalan Raya Bumi Terang, Desa Kaliasin, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 September 2017;
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 muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

A. Dalam Pokok Permasalahan:

Adapun alasan-alasanyang menjadi dasar permasalahan untuk diajukannya gugatan ini, adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dahulu merupakan Karyawan di perusahaan Tergugat pada PT. Mandala Multi Finance. Tbk, berkantor dan beralamat di Jalan Hasanudin Nomor 03 Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung

Hal. 1 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Provinsi Lampung, dengan masa kerja 3 (tiga) tahun 7 (tujuh) bulan dengan jabatan yang berbeda-beda, dimana selama ini telah memberikan kontribusi serta melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dalam mengabdikan diri selama bekerja di perusahaan Tergugat. dengan perincian sebagai berikut:

- a. Bahwa Penggugat dahulu merupakan Karyawan di perusahaan Tergugat pada PT. Mandala Multi Finance. Tbk, yang bergerak dibidang Pembiayaan Kendaraan Roda dua yang berkantor dan beralamat di Jalan Hasanudin Nomor 03 Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung dengan masa kerja 3 (tiga) tahun dan 7 (bulan) bulan mulai April 2013 sampai dengan tanggal 2 November 2016;
- b. Bahwa uraian tugas-tugas yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut:
 - Pada tanggal 4 (empat) bulan April Tahun 2013 sampai dengan Juli 2013 Menjabat sebagai Kolektor;
 - Pada bulan Juli 2013 sampai dengan Mei 2016 menjabat sebagai koordinator wilayah kolektor;
 - Pada tanggal 1 Juni 2016 menjabat sebagai *colector remedial* sampai dengan 02 November 2016;
- c. dengan pembayaran upah terakhir pada bulan November 2016 sebesar Rp3.650.000,00 (tiga juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat adalah sebagai Karyawan PT Mandala Multi Finance. Tbk dengan status sebagai Karyawan Kontrak (PKWT) sejak tanggal 04 April 2013 sampai dengan 2 November 2016 secara terus menerus dengan tanpa jeda;
3. Bahwa awal dan permasalahan ini adalah karena terjadinya pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 2 November 2016 tanpa alasan yang jelas, Penggugat di PHK secara lisan pihak manajemen PT Mandala Multi Finance yaitu saudara Ahmad Riyadi selaku pimpinan;
4. Bahwa proses penyampaian PHK secara lisan yang dilakukan oleh pihak Manajemen dalam hal ini saudara Ahmad Riyadi selaku Pimpinan dengan alasan prestasi Penggugat menurun tetapi tanpa didasari bukti-bukti yang sah;
5. Bahwa di dalam Forum Briefing Penggugat diumumkan tidak lagi bergabung bersama PT Mandala Multi Finance, Tbk;
6. Bahwa pihak Penggugat pernah menghadap kepada pihak Tergugat untuk menanyakan tentang posisi dan hak-hak pekerja sesuai dengan

Hal. 2 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 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

undang-undang ketenagakerjaan dan pihak Tergugat tidak memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak diperbolehkan masuk kerja lagi;

7. Bahwa pada tanggal 4 November 2016 Penggugat masuk kerja ternyata sudah tidak bisa absen dan absen sudah di blokir secara sepihak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu;
8. Bahwa pada tanggal 10 November 2016 Penggugat melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat (sdr. Ahmad Riyadi sebagai Pimpinan PT Mandala Multi Finance, Tbk) namun yang bersangkutan tidak mau menandatangani risalah bipartit;
9. Bahwa pada tanggal 21 November 2016 pihak Tergugat (Sdr. Ahmad Riyadi sebagai PT Mandala Multi Finance. Tbk) menelepon Penggugat agar segera mengembalikan seragam, ID Card dan disuruh membuat surat pengunduran diri namun Penggugat menolak membuat surat pengunduran diri tersebut;
10. Bahwa akibat disampaikannya pemutusan hubungan kerja tersebut, maka terjadilah perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat,;
11. Bahwa Penggugat pernah menghadap Pimpinan PT Mandala Multi Finance, Tbk, yaitu Saudara Ahmad Riyadi secara pribadi agar dibataalkannya PHK sepihak tersebut namun Penggugat tidak pernah mendapatkan respon dari perusahaan bahkan saudara Ahmad Riyadi menolak untuk memberikan pesangon sesuai dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atas permintaan Penggugat;
12. Bahwa Tergugat mempersilahkan agar PHK ini diadukan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan membiarkan Penggugat tidak diberikan pesangonnya sesuai dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
13. Bahwa Penggugat memiliki seorang isteri dan dua orang anak dimana Isterinya tidak bekerja, sedangkan kedua anaknya masih bersekolah di Sekolah Dasar (SD) dan bersekolah pada Taman Kanak-kanak (TK), dan mereka selama ini tinggal bersama di rumah orang tuanya yang beralamat Jalan Pajajaran Gang Bunga 1 Nomor 46 LK II Jagabaya II Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung, Kota Bandar Lampung. Propinsi Lampung, dan Penggugat sudah berulang kali diingatkan oleh orang tuanya agar berusaha sekuat tenaga untuk mencari pekerjaan, namun oleh karena kondisi perekonomian saat ini, segala usahanya untuk mencari kerja tidak membuahkan hasil, sedangkan untuk uang

Hal. 3 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 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

sekolah dan keperluan sekolah anaknya ditanggung oleh orang tuanya yang juga bekerja serabutan;

14. Bahwa kesengsaraan Penggugat bertambah karena Penggugat terancam Listriknya akan di putus oleh Petugas PLN karena sudah lebih dari tiga bulan Penggugat menunggak pembayaran di karenakan Penggugat yang biasanya menanggung biaya pengeluaran Listrik, namun saat ini sejak terjadinya PHK sepihak, Penggugat tidak mempunyai uang untuk membayar rekening listrik tersebut;

15. Bahwa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga, Penggugat berhutang kepada tetangga untuk membeli kebutuhan Pangan keluarga pada warung-warung sekitar tempat tinggal Penggugat;

16. Bahwa pada tanggal 27 Desember 2016 permasalahan tersebut dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung dan telah dilakukan 2 (dua) kali perundingan oleh Mediator. namun perundingan tersebut tidak membuahkan hasil karena tidak tercapai kesepakatan;

17. Bahwa oleh karena tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat pada perundingan mediasi, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung telah mengeluarkan Anjuran Nomor: 056/0355/V.07/02/2017 tertanggal 8 Februari 2017 yang pada pokoknya menyatakan:

1. Agar Pihak Perusahaan PT. Mandala Multi Finance, Tbk Cabang Bandar Lampung memberikan hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja yang belum diberikan sebesar yang belum diberikan sebesar Rp37.135.000,00 (tiga puluh tujuh juta seratus tiga puluh lima ribu rupiah);
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;

18. Bahwa, pada tanggal 8 Februari 2017 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung mengeluarkan Risalah Perundingan Mediasi yang pada pokoknya menyatakan bahwa antara Tergugat dan Penggugat tidak tercapai kesepakatan. sehingga perkara ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang;

B. Kewenang Pengadilan Hubungan Industrial:

Hal. 4 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 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

Bahwa sebelum gugatan ini memasuki pokok perkara perkenankanlah kami menyampaikan mengenai kewenangan pengadilan sebagai berikut:

1. Bahwa pasal 1 ayat 17 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang di bentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa Pasal 55 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum;
3. Bahwa Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus;
Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
4. Bahwa Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;
5. Bahwa Penggugat bekerja di PT Mandala Multi Finance yang berkedudukan di Jalan Hasanudin Nomor 03 Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung maka perusahaan Tergugat berada di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang;
6. Berdasarkan uraian point nomor 1, 2, 3, 4, dan 5 tersebut di atas maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

C. Kedudukan Hukum (*legal standing*) Para Penggugat;

Hal. 5 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sebelum gugatan ini memasuki pokok perkara perkenankanlah kami dahulu menyampaikan mengenai kedudukan hukum (*legal standing*) Penggugat sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 1 ayat (6) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: Pengusaha adalah :
 - a. Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia;
2. Bahwa Pasal 1 ayat (7) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial menyatakan: Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
3. Bahwa Pasal 1 ayat (9) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial menyatakan: Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1, 2, dan 3 Undang Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat menyatakan:
 1. Advokat adalah orang yang berprofesi memberi jasa hukum, baik didalam maupun diluar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan undang-undang ini;
 2. Jasa Hukum adalah jasa yang diberikan advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum Klien;
 3. Klien adalah orang, badan hukum, atau lembaga lain yang menerima

Hal. 6 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Jasa Hukum dari advokat;

5. Berdasarkan uraian uraian pada poin nomor 1, 2, 3, dan 4 tersebut diatas maka dapat disimpulkan, bahwa penggugat yang telah memberikan Kuasa Khusus kepada Kantor Hukum FIKRA yang beralamat di Jalan Raya Bumi Terang Desa Kaliasin Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, telah memenuhi syarat berkedudukan Hukum (*Legal Standing*) untuk mengajukan gugatan perkara *a quo*;

D. Dalam Pokok Perkara:

Bahwa Penggugat dahulu merupakan Karyawan di perusahaan Tergugat pada PT Mandala Multi Finance, Tbk. yang bergerak di bidang Pembiayaan Kendaraan Roda dua yang berkantor dan beralamat di Jalan Hasanudin Nomor 03 Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung dengan masa kerja 3 (tiga) tahun dan 7 (tujuh) bulan mulai 4 April 2013 sampai dengan tanggal 2 November 2016; dimana selama ini telah memberikan Kontribusi serta melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dalam mengabdikan diri selama bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan masa kerja 3 (tiga) tahun dan 7 (tujuh) bulan mulai 4 April 2013 sampai dengan tanggal 2 November 2016;
2. Bahwa adapun bentuk pekerjaan yang ditugaskan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian pekerjaan pokok pada perusahaan Pembiayaan Keuangan (Multi Finance), yaitu: terakhir pada bagian Colector, bahwa berdasarkan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; tugas dan pekerjaan Penggugat tidak dapat di kategorikan sebagai Pekerjaan pada Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT);
3. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, hak-hak yang diterima oleh Penggugat dalam bentuk upah kerja adalah diberikan 1 (satu) kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung dan tunai oleh Tergugat melalui ATM, dengan pembayaran upah terakhir pada bulan November 2016 sebesar Rp3.650.000,00 (tiga juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);
4. Bahwa uraian tugas-tugas yang diberikan oleh Tergugat kepada

Hal. 7 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 4 (empat) bulan April Tahun 2013 sampai dengan Juli 2013 Menjabat sebagai Kolektor;
 - b. Pada bulan Juli 2013 sampai dengan Mei 2016 menjabat sebagai koordinator wilayah kolektor;
 - c. Pada tanggal 1 Juni 2016 menjabat sebagai kolektor remedial sampai dengan 2 November 2016 Penggugat di PHK secara lisan pihak manajemen PT Mandala Multi Finance,Tbk. yaitu saudara Ahmad Riyadi selaku pimpinan;
Bahwa di mana dalam setiap pergantian tempat kerja Penggugat tersebut, masa kerja Penggugat tidak pernah terputus akan tetapi berlanjut secara terus menerus;
5. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu 3 (tahun) tahun dan 7 (tujuh) bulan yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka seharusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (menetap) sebagaimana diatur pada Pasal 60 – 63 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Bahwa berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah merupakan bagian dari pekerjaan pokok dalam perusahaan keuangan (pembiayaan), maka sesuai dengan Pasal 66 ayat (1) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka secara hukum status hubungan kerja antara pekerja (Penggugat) dan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja (Penggugat) dengan perusahaan pemberi pekerjaan (Tergugat/PT Mandala Multi Finance), sehingga bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Tergugat/PT Mandala Multi Finance) harus tunduk dan wajib melaksanakan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa oleh karena itu patut dan beralasan menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjung Karang menetapkan Tergugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan hukum (PMH) dan menetapkan Penggugat sebagai pekerja menetap berdasarkan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hal. 8 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

8. Bahwa pada bulan November 2016 Tergugat secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan yang tidak masuk akal dan sangat diskriminatif karena Penggugat prestasinya menurun tanpa disertai alasan dan bukti yang sah;
9. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 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 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 150 - 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat tanpa minta izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan hukum (PMH);
11. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan Tergugat, Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tidak memberikan jawaban tentang adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat sebelumnya;
12. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya tripartit melalui mediasi di Dinas Tenaga dan Transmigrasi Provinsi Lampung, akan tetapi tetap tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung mengeluarkan Surat Nomor 056/0355/V.07/2017 perihal anjuran tanggal 8 Februari 2017 yang menganjurkan:
 - a. Agar Pemutusan Hubungan Kerja antara PT Mandala Multi Finance dengan Pengugat, PT Mandala Multi Finance memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan pengganti hak kepada Penggugat sebagai berikut:

Hal. 9 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 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

Uang Pesangon : $4 \times 1 \times \text{Rp}3.650.000,00 = \text{Rp}14.600.000,00$;

Uang Penghargaan masa kerja $2 \times 1 \times \text{Rp}3.650.000,00 = \text{Rp}7.300.000,00 = \text{Rp}21.900.000,00$;

Penggantian hak perumahan/pengobatan

- Perumahan/pengobatan: $15\% \times \text{Rp}21.900.000,00$

= $\text{Rp}3.285.000,00$;

- Upah proses $2 \times \text{Rp}3.650.000,00$

= $\text{Rp}7.300.000,00$;

Jumlah

= $\text{Rp}32.485.000,00$;

- Tunjangan kesehatan

= $\text{Rp}2.500.000,00$;

- Uang Simpanan koperasi

= $\text{Rp}2.150.000,00$;

Jumlah seluruhnya

= $\text{Rp}37.135.000,00$;

Terbilang (tiga puluh tujuh juta seratus tiga puluh lima ribu rupiah) ditambah dengan upah selama proses penyelesaian;

b. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari setelah diterimanya anjuran ini;

13. Bahwa terhadap Surat Mediator Hubungan Industrial Nomor 056/0355/V.07/2017 perihal anjuran tanggal 8 Februari 2017, Penggugat menyatakan secara lisan dihadapan menerima isi anjuran tersebut. Namun, Tergugat secara lisan dihadapan Mediator menyatakan menolak anjuran tersebut;

14. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan juga tripartit (mediasi) tidak tercapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Tanjungkarang guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;

15. Bahwa jelas tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Tergugat, melainkan karena penolakan Tergugat untuk mempekerjakan kembali atau memberi pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif, dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat, yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu sangat jelas bahwa Tergugat telah

Hal. 10 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



mengabaikan Aturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama karena perusahaan (Tergugat) melakukan efisiensi, sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Kelas I A Tanjung Karang menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon : $2 \times 4 \times \text{Rp } 3.650.000,00 = \text{Rp}29.200.000,00;$

Uang Penghargaan masa kerja: $1 \times 2 \times \text{Rp } 3.650.000,00$
 $= \text{Rp}7.300.000,00;$

Penggantian hak perumahan/pengobatan 15 % = $\text{Rp}5.475.000,00;$

Jumlah = $\text{Rp}41.975.000,00;$

Terbilang (empat puluh satu juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

E. Dalam Provisi:

Bahwa selain hak-hak yang diterima oleh Penggugat tersebut di atas, maka Tergugat juga diwajibkan untuk membayar hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. dan diterangkan lagi lebih jelas dalam penjelasannya yang menyatakan: yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dan hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman. Sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua;

Bahwa oleh karena perusahaan milik Tergugat tidak memiliki peraturan perusahaan yang telah disahkan oleh instansi terkait. maka Penggugat menuntut pembayaran hal-hal yang mengenai hak-hak lainnya yang belum diterima selama 3 (tiga) tahun terakhir sebagaimana diamanatkan dalam Pasal



111 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. menyatakan: masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya;

Bahwa Penggugat selama bekerja pada Perusahaan Tergugat tidak pernah mendapatkan hak cutinya bahkan Penggugat tidak pernah diberikan izin cuti pada setiap tahunnya sesuai dengan p-eraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa merujuk pada Pasal 156 ayat (4) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: Uang Penggantian Hak yang diterima sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi: a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; serta Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan ketentuan peraturan tersebut diatas, sudah sepatutnya Penggugat mendapatkan hak cuti berupa uang cuti dengan perincian sebagai berikut: $12/25 \times \text{Rp}3.650.000,00 = \text{Rp}1.752.000,00 \times 3 \text{ tahun} = \text{Rp}5.256.000,00$ (lima juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);
Permohonan Pemeriksaan Acara Cepat:

Berdasarkan uraian dan penjelasan dalam pokok permasalahan tersebut dengan kerendahan hati kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadli dan memutus perkara *a quo* agar sudilah melaksanakan pemeriksaan dengan acara cepat sebagaimana diperbolehkan dalam Pasal 98 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dan alasan-alasan permohonan dan yang berkepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohonkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat;

Adapun alasan permohonan pemeriksaan acara cepat ini diajukan, sebagai berikut:

1. Bahwa kehidupan Penggugat sudah sangat sengsara dan menderita akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut;
2. Bahwa Penggugat sudah sangat kesulitan untuk membayar uang sekolah anak-anaknya;
3. Bahwa Penggugat menanggung hutang demi menutupi kebutuhan sehari-hari keluarga Penggugat;
4. Bahwa sampai saat ini Penggugat masih pengangguran atau belum memiliki



pekerjaan yang baru sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga khususnya sekolah anak-anaknya dan kebutuhan pangan keluarga Penggugat;

Dalam hal Majelis Hakim tidak mengabulkan pemeriksaan dengan acara cepat ini, mohon kiranya tetap dipertimbangkan yang seadil-adilnya dalam putusan akhir. dan untuk alat-alat bukti lainnya yang berkaitan dengan pokok perkara ini akan kami sampaikan pada persidangan berikutnya.

Permohonan Putusan Sela:

Bahwa oleh karena Penggugat hidupnya sangat menderita akibat dan pemutusan hubungan kerja tersebut, dimana Penggugat sangat membutuhkan biaya. maka dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim agar sudilah kiranya menjatuhkan putusan sela agar Tergugat segera membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima yaitu upah Penggugat pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Maret 2016, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerjaan yang bersangkutan;

Adapun bunyi Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh ;

Berdasarkan ketentuan tersebut. mohon kiranya Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela yaitu menghukum Tergugat untuk membayar seketika upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

Terhitung sejak Bulan Desember 2016 sampai dengan Bulan Maret 2017 sebanyak 4 (empat) bulan gaji dengan rincian gaji sebulan Rp3.650.000,00 (tiga juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut: $4 \times \text{Rp}3.650.000,00 = \text{Rp}14.600.000,00$ (empat belas juta enam ratus ribu rupiah);

Hal. 13 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Dalam hal Majelis Hakim tidak mengabulkan permohonan putusan sela tersebut mohon kiranya tetap dipertimbangkan yang seadil-adilnya dalam putusan akhir, dan untuk alat-alat bukti lainnya yang berkaitan dengan pokok perkara ini akan kami sampaikan pada persidangan berikutnya;

Permohonan Kerugian Immaterial:

Bahwa oleh karena Penggugat telah mengalami penderitaan dan kesengsaraan, bahkan telah jatuh harga dlrinya dihadapan orangtua, mertua. rekan mantan seprofesi, serta lapisan masyarakat yang mengetahui permasalahan ini, maka sudah sepatutnya Tergugat dihukum untuk memberikan uang kerugian immateril kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

1. Umroh ke tanah suci Makkah selama 15 (lima belas) hari = Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah);
2. Rekreasi ke Pulau Bali selama 7 (tujuh) hari = Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);

Jumlah Total = Rp. 45.000.00 (empat puluh lima juta rupiah);

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka sudah sepatutnya menurut hukum agar Tergugat membayar secara tunai seluruh hak-hak Penggugat secara seketika dan atau paling lambat selama 14 (empat belas) hari kerja sejak putusan ini dibacakan;

Bahwa adalah patut menurut hukum agar Tergugat diperintahkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa mengadili dan memutus perkara ini untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan terhitung sejak 14 (empat belas) han kalender sejak putusan ini dikabulkan;

Permohonan Sita Jaminan:

Bahwa agar gugatan Para Penggugat ini tidak sia-sia mohon kiranya dengan kerendahan hati agar sudilah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini terlebih dahulu untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) berupa:

1. Satu unit mobil sedan merk Daihatsu Sirion dengan Nomor Polisi B1542 PYJ, atas nama PT. Mandala Multi Finance.Tbk, yang nilainya jika di lelang ditaksir sekitar Rp130.000.000,00 (seratus tiga puluh juta rupiah);
2. Satu unit Mobil Jeep merk Daihatsu Terios dengan Nomor Polisi B 1864 PZT, atas nama PT Mandala Multi Finance.Tbk, yang nilainya jika dilelang ditaksir sekitar Rp160.000.000,00 (seratus enam puluh juta rupiah);

Hal. 14 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Jika ditaksir nilai untuk sita jaminan tersebut diatas adalah sebesar Rp290.000.000,00 (dua ratus sembilan puluh juta rupiah);

Atau mohon Majelis Hakim yang mulia setidaknya untuk memerintahkan kepada Tergugat agar tidak melakukan jual beli pindah tangan mengalihkan atau menjaminkan kepada pihak ketiga guna dikemudian hari agar Penggugat tidak kesulitan untuk melakukan permohonan eksekusi dalam hal perkara *a quo* telah berkekuatan hukum tetap;

Permohonan Uang Paksa (*Dwangsom*):

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah memiliki dasar hukum yang kuat, mohon kiranya dengan kerendahan hati agar sudilah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk memerintahkan kepada Tergugat agar membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan terhitung sejak 14 (empat belas) hari kalender sejak putusan ini dikabulkan;

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

Dalam Provisi:

Mengabulkan tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dan Tergugat batal demi hukum;
4. Menetapkan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat akibat dari pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi sebagai akibat dan Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi Perusahaan kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut:
Uang Pesangon : $2 \times 4 \times \text{Rp } 3.650.000,00 = \text{Rp}29.200.000,00$;
Uang Penghargaan masa kerja : $1 \times 2 \times \text{Rp}3.650.000,00 = \text{Rp}7.300.000,00$;
Penggantian hak perumahan/pengobatan 15 % = $\text{Rp}5.475.000,00$;

Hal. 15 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Jumlah Rp41.975.000,00 (empat puluh satu juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

6. Menghukum Tergugat secara sekaligus untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini. terhitung 14 (empat belas) hari kalender sejak putusan ini dikabulkan;
7. Menetapkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) berupa satu unit mobil sedan merk Daihatsu Sirion dengan nomor polisi B1542 PYJ, atas nama PT. Mandala Multi Finance.Tbk, yang nilainya jika di lelang ditaksir sekitar Rp130.000.000,00 (seratus tiga puluh juta rupiah);
8. Menetapkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) berupa satu unit Mobil Jeep merk Daihatsu Terios dengan Nomor Polisi B 1864 PZT, atas nama PT Mandala Multi Finance.Tbk, yang nilainya jika dilelang ditaksir sekitar Rp160.000.000,00 (seratus enam puluh juta rupiah);
9. Memerintahkan kepada Tergugat agar tidak melakukan jual beli, pindah tangan, pengalihan atau menjaminkan kepada pihak ketiga, yaitu: Satu unit mobil sedan merk Daihatsu Sirion dengan Nomor Polisi B1542 PYJ, atas nama PT Mandala Multi Finance Tbk dan 1 (satu) unit Mobil Jeep merk Daihatsu Terios dengan Nomor Polisi B 1864 PZT, atas nama PT Mandala Multi Finance.Tbk;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kerugian immateriil sebesar:
 - Umroh ke tanah suci Makkah selama 15 (lima belas) hari= Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah)
 - Rekreasi ke Pulau Bali selama 7 (tujuh) hari = Rp15.000.000,00; (lima belas juta rupiah) Jumlah total = Rp45.000.000,00 (empat puluh juta rupiah);
11. Menetapkan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
12. Menetapkan seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini di tanggung oleh Negara;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang telah memberi putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Tjk., tanggal 12 Juli 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Hal. 16 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat tersebut untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon
 $1 \times 4 \times \text{Rp } 3.650.000,00 = \text{Rp } 14.600.000,00;$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 2 \times \text{Rp } 3.650.000,00 = \text{Rp } 7.300.000,00;$
 - Uang Penggantian Hak
 $15 \% \times (\text{Rp } 14.600.000,00 + \text{Rp } 7.300.000,00) = \text{Rp } 3.285.000,00;$
 - Cuti tahunan
 $12/25 \times \text{Rp } 3.650.000,00 = \text{Rp } 438.000,00;$
 - Total Keseluruhan $= \text{Rp } 25.623.000,00;$
(dua puluh lima juta enam ratus dua puluh tiga ribu rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada negara sebesar Rp363.000, 00 (tiga ratus enam puluh tiga ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 12 Juli 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Mei 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Juli 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Tjk. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang tersebut pada tanggal 8 Agustus 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat yang pada tanggal 18 Agustus 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori

Hal. 17 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang pada tanggal 13 September 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 formal dapat diterima;

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

Keberatan Dalam Pertimbangan Pokok Perkara:

Judex Facti telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 178 ayat (1) HIR *juncto* Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, karena pertimbangan *Judex Facti* tidak berdasar fakta dan bukti dalam persidangan dan *Judex Facti* juga telah tidak seksama dan tidak rinci menilai dan mempertimbangkan segala fakta dan bukti serta nilai kekuatan pembuktian yang ditemukan dalam persidangan dan *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar aturan Pasal 184 ayat (1) dan ayat (2) HIR dan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, sebab telah memberikan pertimbangan dengan tidak berdasarkan ringkasan dan alat bukti yang sebenarnya telah diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

Adapun fakta dan bukti serta nilai kekuatan pembuktian tersebut adalah: adanya fakta berdasarkan bukti-bukti sebagai berikut:

1. Bukti T-1a berupa Surat Peringatan Nomor 0010/SP-HRD/MMF/II/2016 tertanggal 9 Februari 2016;

Bukti T-1b berupa Surat Peringatan Nomor 0026/SP/0100/MMF/IV16 tertanggal 8 April 2016;

Bukti T - 1c berupa Surat Peringatan Nomor 0026/SP-5000/MMFA/I/2016 tertanggal 6 Juni 2016;

Dimana dari bukti-bukti tersebut di atas, menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan Pemohon Kasasi dahulu Tergugat disebabkan Termohon Kasasi dahulu Penggugat telah diberikan Surat Peringatan (SP) sebanyak 3 (tiga) kali dan kinerja Penggugat terus menurun, bahkan Termohon Kasasi dahulu Penggugat tidak dapat memenuhi target atau standar kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan;

2. Bukti T-2 berupa Surat Kesepakatan tertanggal 8 April 2016, yang menunjukkan bahwa tindakan Pemohon Kasasi dahulu Tergugat memberhentikan Termohon Kasasi dahulu Penggugat sudah benar dan

Hal. 18 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 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)



bersifat mengikat dikarenakan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak, yang termuat dalam poin "3. Bilamana target kerja dimaksud pada poin 1 di atas tercapai, maka Korwil cabang Lampung akan dikenai Sanksi Pembinaan sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Korwil Cabang Lampung tersebut bersedia menerima sanksi dari *Branch Marketing Manager* Lampung";

Namun, dalam putusannya, ternyata bukti-bukti tersebut justru tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* tanpa alasan hukum yang jelas, padahal bukti tersebut mempunyai nilai kekuatan pembuktian sebagaimana tersebut di atas;

Dengan adanya. kenyataan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi adalah karena memang telah disepakati terlebih dahulu dalam Surat Kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut sudah benar dan karenanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat adalah sah dan karenanya Termohon Kasasi dahulu Penggugat tidak berhak atas pesangon atau uang ganti rugi dalam bentuk apapun;

Berdasarkan kenyataan tersebut, terbukti bahwa benar *Judex Facti* telah tidak seksama dan tidak rinci menilai dan mempertimbangkan segala fakta yang ditemukan dalam persidangan dan karenanya adalah patut apabila putusannya dibatalkan oleh Mahkamah Agung;

Pendapat ini sejalan dengan beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung sebagaimana dimuat dalam Buku M Yahya Harahap: *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, halaman 810, yaitu:

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 1860 K/Pdt/1984 tanggal 24 Oktober 1985 yang menyatakan bahwa "*Judex Facti* dianggap salah menerapkan hukum, dan sekaligus putusan yang, dijatuhkan dinyatakan tidak cukup pertimbangan (*onvoldoende gemotiveerd*), karena tidak seksama dan rinci menilai dan mempertimbangkan segala fakta yang ditemukan dalam proses persidangan";
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 4434 K/Sip/1986 yang menyatakan: "Pengabulan gugatan tanpa disertai pertimbangan yang seksama alat bukti lawan yang diajukan Tergugat, dinyatakan putusan tidak cukup pertimbangan";
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 2461 K/Pdt/1984 yang menyatakan: "Putusan yang dijatuhkan tidak cukup pertimbangan, karena Hakim tidak

Hal. 19 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



saksama dan rinci menilai segala fakta yang ditemukan dalam persidangan";

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972 yang menyatakan: "Putusan harus dibatalkan, karena tidak cukup pertimbangan (*niet voldoende gemotiveerd*) mengenai alat bukti dan nilai kekuatan pembuktian";
- 3. Bahwa Putusan *Judex Facti* lebih dari yang dituntut Penggugat dalam gugatannya (*ultra petitum*).

Bahwa dalam amar putusan poin 4, *Judex Facti* memutuskan:

Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut:

Cuti tahunan

$12/25 \times \text{Rp } 3,650.000,00 = \text{Rp } 438.000,00 +$

Padahal dalam gugatannya, baik dalam *posita* maupun dalam *petitumnya* surat gugatannya, Penggugat tidak pernah menuntut cuti tahunan tersebut dan tidak pernah diperiksa dalam persidangan dan karenanya Tergugat juga tidak pernah diberikan kesempatan untuk membuktikan mengenai sisa cuti Penggugat;

Berdasarkan kenyataan tersebut, terbukti bahwa benar *Judex Facti* telah melanggar peraturan perundang-undangan khususnya Pasal 178 ayat (2) dan ayat (3) HIR karena memutuskan lebih dari pada yang dituntut oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat atau memutuskan yang tidak merupakan bagian dari gugatan dan karenanya adalah patut apabila putusannya dibatalkan oleh Mahkamah Agung;

Adapun bunyi Pasal 178 ayat (2) dan (3) HIR selengkapnya:

Ayat 2:

Hakim wajib mengadili atas segala bahagian gugatan;

Penjelasan:

Mewajibkan kepada Hakim mengadili dan memberikan putusan atas semua bagian dari apa yang digugat atau dituntut, artinya apabila dalam gugatan itu disebutkan beberapa hal yang dituntut seperti misalnya membayar pokok hutang, membayar bunga dan membayar kerugian, maka atas ketiga macam tuntutan ini Pengadilan Negeri harus dengan nyata memberikan keputusannya. Tidak diperkenankan misalnya, apabila atas tuntutan yang pertama ia memberi keputusan meluluskan, sedangkan tuntutan kedua dan ketiga tidak ia singgung sama sekali karena persoalannya sulit umpamanya.

Hal. 20 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Ayat 3:

la tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan lebih dari pada yang digugat;

Penjelasan:

Melarang Hakim untuk menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat atau meluluskan yang lebih daripada yang digugat, seperti misalnya apabila seorang penggugat dimenangkan di dalam perkaranya untuk membayar kembali uang yang dipinjam oleh lawannya, akan tetapi ia lupa untuk menuntut agar supaya tergugat dihukum pula membayar bunganya, maka hakim tidak diperkenankan menyebutkan dalam putusannya supaya yang kalah itu membayar bunga atas uang pinjaman itu;

Pendapat ini sejalan dengan beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung sebagaimana termuat dalam buku Hulman Panjaitan, S.H., M.H: Kumpulan Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung RI Tahun 1953-2008 Berdasarkan Penggolongan, halaman 137-141;

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 399 K/SIP/1969, tanggal 21 Februari 1970;

Kaidah Hukum: "Putusan Pengadilan Negeri harus dibatalkan karena menyimpang dari yang dituntut dalam surat gugatan, lagi pula putusannya lebih dari yang dituntut";

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 46 K/Sip/1969, tanggal 19 Juni 1971;
- Kaidah Hukum: "Putusan pengadilan tinggi salah karena memutuskan hal-hal yang tidak dituntut."

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 3182 K/Pdt/1994, tanggal 30 Juli 1997;

Kaidah Hukum: "Pengadilan tidak dapat menjatuhkan putusan atas hal-hal yang tidak dituntut oleh Penggugat";

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 233 K/Pdt/1991, tanggal 20 Juni 1997
- Kaidah Hukum: "Hakim tidak boleh memutus apa yang tidak jadi *petitum* gugatan";

Berdasarkan kenyataan tersebut, sangat beralasan bagi Mahkamah Agung untuk membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang dalam Perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Tjk;

Berdasarkan pada apa yang dipaparkan di atas, maka demi hukum Pemohon Kasasi dahulu Tergugat mohon kepada Majelis Hakim pada Mahkamah Agung untuk menyatakan Majelis Hakim pada tingkat Pertama telah

Hal. 21 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keliru dalam menerapkan Hukum pada perkara ini serta menerima seluruh dalil yang dikemukakan oleh Pemohon Kasasi sebagaimana tercantum diatas;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 Agustus 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 11 September 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa tepat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan 1 kali Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH) karena Pekerja/Termohon telah dikenai Surat Peringatan ke tiga sesuai maksud ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Penjelasannya;
2. Bahwa penerapan hukum *aquo* telah tepat karena ketentuan undang-undang beralasan hukum menyampingkan Surat Kesepakatan tanggal 8 April 2016 yang dibuat kedua belah pihak;
3. Bahwa tepat menghukum membayar penggantian uang cuti, karena sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sekalipun tidak dituntut dengan adanya tuntutan *ex aequo et bono* beralasan untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT MANDALA MULTI FINANCE 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

Hal. 22 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 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

Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT MANDALA MULTI FINANCE** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung RI pada hari Jum'at tanggal 22 Desember 2017 oleh Dr. Drs. Muhammad Yunus Wahab, 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 Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
Ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. Dr. Drs. Muhammad Yunus Wahab, S.H., M.H.

Ttd./
Dr. Fauzan, S.H., M.H.

K e t u a,
Ttd./

Panitera Pengganti,
Ttd./
Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 122002

Hal. 23 dari 23 hal.Put.Nomor 1505 K/Pdt.Sus-PHI/2017