



**PUTUSAN**

Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**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:

**HARIADI SULISTIJO, S.H.**, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal di Pucang Sewu Nomor I RT.008/RW.009, Kelurahan Pucang Sewu, Kecamatan Gubeng, Kota Surabaya;  
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**PT. BANK CIMB NIAGA Tbk**, yang berkedudukan kantor pusat Jln. Jenderal Sudirman Kav. 58 Jakarta Cq. PT. BANK CIMB NIAGA Tbk Kantor Cabang Surabaya Jalan Panglima Sudirman Nomor 74-II, Surabaya, yang diwakili oleh Presiden Direktur dan Direktur yaitu Tigor M Siahaan dan Vera Handajani, dalam hal ini memberi kuasa kepada Matsani dan kawan-kawan, Karyawan PT. Bank CIMB NIAGA yang beralamat di Jalan Gedung Menara CIMB Niaga Jalan Raya Diponegoro Nomor 101 Lippo Karawaci, Tangerang dan Jalan Panglima Sudirman Nomor 74-II, Surabaya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Mei 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak tanggal 01 Juni 1995, dengan jabatan terakhir Consumer Banking Legal Officer, NIK : CN0033125 dengan upah terakhir yang diterima pada bulan April 2015 sebesar Rp5.683.000,00 ( lima juta, enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah);
2. Bahwa pada tanggal 22 Januari 2015, Penggugat menerima e-mail dari Bapak Syafril Maulana adalah karyawan Tergugat menjabat sebagai (anti

*Halaman 1 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



Fraud Management) guna menghadiri undangan dalam acara interview karyawan, sehubungan dengan pertanggungjawaban Penggugat dalam proses penunjukkan penanganan perkara perdata dan pidana di wilayah Jatim Indtim Legal & Litigasi;

3. Bahwa dalam proses pemeriksaan tersebut, terkait dengan proses penunjukkan penanganan perkara perdata dan pidana di wilayah Jatim Indtim Legal & Litigasi itu, pada awalnya berjalan sebagaimana mestinya, dimana Penggugat dapat menyampaikan secara keseluruhan atas perkara-perkara yang dilakukan oleh satu atau lebih Advokat Rekanan Bank (Tergugat) tetapi ada Advokat tidak mendapatkan pembayaran jasa sebagaimana mestinya dan akhirnya tanpa setahu Penggugat sampai Advokat yang bersangkutan menyampaikan Somasi kepada Tergugat, supaya membayar haknya akan tetapi dengan beberapa alasan Advokat Tersebut belum menerima haknya;
4. Bahwa untuk itu Penggugat juga menyampaikan dan patut untuk dipahami oleh Bapak Syafril Maulana (anti Fraud Management) selaku Karyawan Tergugat bahwa kapasitas Penggugat dalam setiap penunjukan dan penanganan perkara di Jatim dan Intim tersebut, Penggugat tidak memiliki Kapasitas untuk menunjuk, memerintah dan bahkan memberikan persetujuan kepada salah satu atau lebih Advokat rekanan Tergugat, dalam menangani suatu perkara, karena Penggugat adalah Karyawan biasa yang tidak memiliki kewenangan tersebut;
5. Bahwa tanpa Penggugat dua sebelumnya, permasalahan mulai timbul setelah materi investigasi beralih dan mengarah menjadi sangkaan dan tuduhan fraud dikembangkan dengan transaksi rekening pribadi Penggugat, dimana secara melawan hak dan sewenang-wenang, dengan tanpa mendapatkan kuasa dari Penggugat telah membuka rekening Penggugat dan secara melawan hak, Tergugat berani membuka rekening Penggugat di Bank selama 10 tahun kebelakang. Dengan mendasarkan pada transaksi yang ada pada rekening tersebut, Bapak Syafril Maulana (anti Fraud Management), selaku Karyawan Tergugat, atas nama Management tanpa didahului dengan adanya upaya pembuktian, telah menuduh/menyangka/mendakwa, bahwa Penggugat telah melakukan

*Halaman 2 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



Fraud dengan kerja sama/menerima suap/melakukan pemerasan kepada Advokat rekanan Tergugat, maupun Nasabah/Debitur Tergugat hanya berdasar dari bukti transaksi yang ada pada rekening Penggugat. Tergugat tidak melakukan investigasi terlebih dahulu dan Tergugat juga tidak minta klarifikasi terlebih dahulu kepada Advokat rekanan dimaksud maupun kepada Nasabah dan/atau debitur yang bersangkutan, telah secara sepihak menuduh Penggugat telah menerima hadiah dari Advokat rekanan;

6. Bahwa selanjutnya Tergugat, dengan menggunakan data yang tidak valid tersebut dengan menggunakan kekuasaannya secara sewenang – wenang berhasil mengecoh, mengelabui dan lebih dari itu, memaksa Penggugat untuk menandatangani hasil investigasi pada hari itu juga tanpa memberikan waktu kepada Penggugat untuk berpikir, mempertimbangkan dan bahkan membuktikan. Tergugat juga tidak bersedia menerima pembuktian secara lisan/saksi yang kebetulan pada waktu tersebut Penggugat ingat dan telepon kepada rekanan bisnis Penggugat, diluar bank atas beberapa transaksi yang disangkakan juga;
7. Bahwa pada tanggal 8 April 2015, Penggugat menerima undangan dari Tergugat untuk datang ke kantor HR di Jalan Panglima Sudirman Nomor 74-II, Surabaya, dalam kesempatan tersebut saya terkejut mengingat kenyataan bahwa agenda daripada pertemuan tersebut adalah Penggugat diminta oleh Management untuk menandatangani surat pernyataan berkenan mengundurkan diri, karena dianggap telah melakukan pelanggaran berat dan harus mengundurkan diri atau di PHK. atas dasar keberatan tersebut Karyawan Tergugat yaitu Iarto Purwasidarma, sebagai Consumer Banking Legal Group bersama HR atas nama Management mengeluarkan Memo Nomr 015/Memo/HR Jatim/IV/2015 perihal Skorsing, dimana dalam memo tersebut dinyatakan bahwa pada hari itu telah dilakukan Bipartite atas PHK Penggugat, pada hari Rabu, 8 April 2015. Penggugat dan Tergugat gagal mencapai kesepakatan, di akhir pertemuan disepakati bahwa Bipartite II akan dilakukan pada tanggal 15 April 2015, namun oleh Tergugat melalui telepon diundur menjadi tanggal 20 April 2015, tapi tetap tidak terlaksana, karena Tergugat tidak berkenan memberikan jawaban atas permohonan klarifikasi Penggugat;
8. Bahwa pada tanggal 30 April 2015, Penggugat pada hari dan waktu yang hampir bersamaan menerima 2 (dua) Surat yang berbeda yaitu :



- a. Surat Nomor 011/HR/Jatim/IV/2015 tertanggal 27 April 2015 perihal Pemanggilan Kedua yang minta kepada Penggugat untuk datang memenuhi undangan di HR Surabaya di Jalan Panglima Sudirman, pada hari Selasa, 28 April 2015, Jam 08.00 wib, dan;
- b. Surat Nomor 013/SB/HRER/IV/2015 tertanggal 27 April 2015 perihal Pemanggilan Kedua yang minta kepada Penggugat untuk datang memenuhi undangan di HR Surabaya di Jalan Panglima Sudirman, pada hari Rabu, 29 April 2015, Jam 08.00 wib;
9. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut, kemudian tanggal 06 Mei 2015 dan 08 Mei 2015, Penggugat mengirimkan kembali Surat Permohonan Klarifikasi yang masing-masing Penggugat kirimkan ke HR Surabaya, HR Kantor Pusat dan Audit Anti Fraud Management, dimana surat Penggugat kirimkan baik secara langsung di HR Surabaya maupun yang lain melalui Surat Kilat PT Pos Indonesia, dengan harapan surat ini menjadi yang terakhir kali Penggugat kirimkan dan segera setelah itu Tergugat segera memberikan klarifikasi sebagaimana mestinya, namun ternyata pada tanggal 9 Mei 2015, Penggugat menerima Surat Nomor 017/SB/HRER/V/2015 tertanggal 8 Mei 2015 perihal Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) dan berlaku surut, Efektif sejak tanggal 17 April 2015;
10. Bahwa dari fakta hukum tersebut diatas, jelaslah Tergugat telah melakukan penyalahgunaan wewenang, sebab telah mengambil sikap yang bertentangan dengan hukum dan keadilan dalam melaksanakan kewajibannya, dan selama tahun 2015 Penggugat masih mempunyai cuti selama 24 hari, sesuai pasal 20.10. Perjanjian Kerja Bersama, Penggugat berhak atas Kompensasi =  $24/23 \times \text{Rp}5.683.000,00 = \text{Rp}5.930.086,00$  (lima juta, sembilan ratus tiga puluh ribu, delapan puluh enam rupiah);
11. Bahwa atas tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat, bertentangan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan jo UU Nomor 02 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat berhak atas uang pesangon (2) kali ketentuan Pasal



156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja ayat (3) dan uang penggantian hak ayat (4) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Uang pesangon =  $2 \times 9 \times 5.683.000,00$  =Rp102.294.000,00
  - b. Uang penghargaan masa kerja  $7 \times 5.683.000,00$  =Rp39.781.000,00
  - c. Uang penggantian hak  $15\% \times \text{Rp}142.075.000,00$  = Rp21.311.250,00
- Jumlah total: ..... = Rp163.386.250,00

(seratus enam puluh tiga juta tiga ratus delapan puluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah);

12. Bahwa Penggugat pada tahun 2015 Penggugat belum menerima THR keagamaan, berdasarkan ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4/Men/1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan, Tergugat wajib memberikan THR kepada Penggugat sebesar 1 (satu) kali gaji sebulan sebesar Rp5.683.000,00 (lima juta enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah);
13. Bahwa berdasarkan pasal 20.10 dan pasal 33 Perjanjian bersama tahun 2014-2016, Penggugat berhak atas Kompensasi cuti sebesar Rp5.930.086,00 (lima juta sembilan ratus tiga puluh ribu, delapan puluh enam rupiah) dan Tunjangan Akhir Tahun (TAT) sebesar Rp5.683.000,00 (lima juta, enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah ), Jasa Produksi, sesuai pasal 35 PKB tahun 2014 -2016, sebesar Rp5.683.000,00 ( lima juta enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah ) dan Bonus tahunan tahun 2015, sesuai pasal 35 PKB 2014-2016, sebesar Rp5.683.000,00 ( lima juta enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah);
14. Bahwa Penggugat merupakan tulang punggung keluarga, berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo pasal 103 UU Nomor 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat berhak atas upah selama tidak dipekerjakan, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia dan Terhormat, untuk memberikan upah selama tidak dipekerjakan sejak bulan Mei 2015 s/d putusan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial diperkirakan pada bulan Mei 2016 dengan perincian sebagai berikut :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 13 bulan X Rp5.683.000,00 = Rp73.839.000,00 ( tujuh puluh tiga juta delapan ratus tiga puluh Sembilan ribu rupiah ) dan menurut hukum atas penetapan PHK dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut, Penggugat berhak atas Surat Pengalaman Kerja dengan Kualifikasi baik, sesuai masa kerja Penggugat;

15. Bahwa untuk memperoleh adanya kepastian hukum dan keadilan agar Tergugat memenuhi kewajibannya, dipandang cukup alasan agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, sampai dengan jumlah tersebut dibayar lunas dengan tanda terima yang sah;

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

- I. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- II. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak bulan Mei 2016;
- III. Menghukum Tergugat untuk membayar secara Tunai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebesar Rp163.386.250,00 (seratus enam puluh tiga juta tiga ratus delapan puluh enam, dua ratus lima puluh rupiah);
- IV. Menghukum Tergugat untuk membayar uang THR tahun 2015 sebesar Rp5.683.000,00 (lima juta enam ratus delapan puluh tiga ribu rupiah);
- V. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses Penggugat selama tidak dipekerjakan dari bulan Mei 2015 s/d bulan Mei 2016 = Rp73.839.000,00 (tujuh puluh tiga juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah);
- VI. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi cuti tahunan yang belum diambil, TAT, Jasa Produksi dan Bonus tahunan dll sebesar Rp22.952.086,00 (dua puluh dua juta sembilan ratus lima puluh dua ribu, delapan puluh enam rupiah);
- VII. Menghukum Tergugat untuk menerbitkan Surat Pengalaman Kerja, sesuai masa kerja Penggugat dengan kualifikasi baik;

Halaman 6 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

VIII. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa ( dwangsom ) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sampai jumlah tersebut dibayar lunas dengan tanda terima sah;

IX. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ;

Atau Apabila Pengadilan 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:

1. Bahwa Gugatan Penggugat adalah mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja, hal tersebut jelas ternyata pada bagian perihal Gugatan yaitu "Gugatan Perselisihan PHK" dan pada halaman 1 alinea 2 Gugatan Penggugat yang menyatakan "Bahwa Penggugat dengan ini hendak mengajukan gugatan atas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap.....";

Namun dalam dalil-dalil posita Gugatannya, Penggugat justru menguraikan mengenai adanya perbuatan melawan hukum yang dilakukan Tergugat, hal tersebut ternyata dalam dalil angka 5 dan dalil angka 6 posita Gugatannya yang menyatakan bahwa :

"5. Bahwa tanpa Penggugat duga sebelumnya, permasalahan mulai timbul setelah materi investigasi beralih dan mengarah menjadi sangkaan dan tuduhan fraud dikembangkan dengan transaksi rekening pribadi Penggugat, dimana secara melawan hak dan sewenang-wenang, dengan tanpa mendapatkan kuasa dari Penggugat telah membuka rekening Penggugat dan secara melawan hak, Tergugat berani membuka rekening Penggugat di Bank selama 10 tahun ke belakang. Dengan mendasarkan pada transaksi yang ada pada rekening tersebut, Bapak Syafril Maulana (Anti Fraud Management), selaku karyawan Tergugat, atas nama Management tanpa didahului dengan adanya upaya pembuktian, telah menuduh/menyangka/mendakwa, bahwa Penggugat telah melakukan Fraud dengan kerja sama/menerima suap/melakukan pemerasan kepada Advokat rekanan Tergugat, maupun nasabah/debitur Tergugat hanya berdasar dari bukti transaksi yang ada pada rekening Penggugat.....";

"6. Bahwa selanjutnya Tergugat, dengan menggunakan data yang tidak valid tersebut dengan menggunakan kekuasaannya secara sewenang-wenang berhasil mengecoh, mengelabui dan lebih dari itu, memaksa Penggugat untuk menandatangani hasil investigasi pada hari itu juga tanpa

Halaman 7 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



memberikan waktu kepada Penggugat untuk berpikir, mempertimbangkan dan bahkan membuktikan. Tergugat juga tidak bersedia menerima pembuktian secara lisan/saksi yang kebetulan pada waktu tersebut Penggugat ingat dan telp kepada rekanan bisnis Penggugat, diluar bank atas beberapa transaksi yang disangkakan juga”;

Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas dan nyata menunjukkan bahwa Penggugat telah tidak konsisten dalam menyusun dalil-dalil Gugatannya karena terdapat dalil-dalil yang kontradiktif satu sama lain/saling tidak mendukung/bertentangan satu sama lain, yaitu Penggugat mendasarkan Gugatannya sebagai Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja tetapi dalam dalilnya Penggugat mendasarkan pula Gugatannya mengenai adanya Perbuatan Melawan Hukum;

Hal tersebut nyata-nyata tidak sesuai dengan Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang secara tegas mengatur mengenai pengertian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;”;

Bahwa hal-hal tersebut telah menyebabkan Gugatan Penggugat menjadi tidak jelas/kabur;

2. Bahwa apabila Penggugat mendasarkan Gugatannya pada adanya perbuatan melawan hukum, maka pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *aquo* adalah Pengadilan Negeri bukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;

Bahwa perbuatan melawan hukum adalah suatu perbuatan melanggar hak orang lain, bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat atau bertentangan dengan kesusilaan yang baik atau bertentangan dengan kepatutan yang terdapat pada masyarakat terhadap diri atau barang orang lain; Sehingga, jika yang menjadi dasar gugatan Penggugat adalah mengenai adanya perbuatan Tergugat yang bertentangan dengan kewajiban hukumnya – *quod non* –, maka dasar Gugatan Penggugat seharusnya adalah perbuatan melawan hukum bukan Perselisihan Hubungan Industrial;

3. Bahwa dalam dalil angka 10 Gugatannya, Penggugat menyatakan “Bahwa dari fakta hukum tersebut di atas, jelaslah Tergugat telah melakukan perbuatan penyalahgunaan wewenang, sebab telah mengambil sikap yang



bertentangan dengan hukum dan keadilan dalam menjalankan kewajibannya.....” ;

Namun dalam dalil angka 11 Gugatannya, Penggugat menyatakan “Bahwa atas tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat, bertentangan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Bahwa jelas dan nyata, tuntutan Penggugat yang mendasarkan pada Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar dalam penentuan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak adalah tidak berdasar hukum;

Bahwa perhitungan kompensasi menurut Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berlaku apabila terjadi peristiwa sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau;
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.”;

Bahwa permasalahan yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat adalah bukan termasuk dalam peristiwa hukum sebagaimana Pasal 169 ayat (1) karena gugatan Penggugat nyata-nyata mendalilkan mengenai adanya



perbuatan penyalahgunaan wewenang. Dengan demikian, tuntutan Penggugat yang didasarkan pada Pasal 169 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah tidak relevan dan tidak didasarkan pada ketentuan hukum yang benar;

Hal tersebut menyebabkan gugatan Penggugat menjadi tidak jelas dan tidak tertentu (*een duidelijke en bepaalde conclusie*) serta Gugatan Penggugat Tidak Memenuhi Syarat Formil suatu Gugatan;

Bahwa berdasarkan uraian dan fakta-fakta hukum dalam angka 1, angka 2, dan angka 3 Jawaban Tergugat di atas, jelas dan nyata bahwa Penggugat telah tidak teliti dan tidak cermat serta telah lalai merumuskan posita dan petitumnya secara jelas dan tegas, sehingga menjadi tidak jelas, kabur atau tidak sempurna mengenai alasan-alasan dan dasar-dasar hukum dalam Gugatannya, maka dapat berakibat tidak diterimanya petitum tersebut (vide : Yurisprudensi MA RI Nomor 582K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975 dan Yurisprudensi MA RI Nomor 492K/Sip/1970 tanggal 21 Nopember 1970 yang menyatakan "Karena petitum gugatan tidak jelas, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima"). Oleh karenanya, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* agar berkenan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*) ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 13/G/2016/PHI.Sby tanggal 25 April 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam pokok perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat *indiscipliner* terhitung sejak tanggal 30 April 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan perhitungan dan perincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon : Rp.4.883.000 x 9 Bln x 1 = Rp.43.947.000,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Uang Penghargaan Masa Kerja: Rp.4.883.000 x 7 Bln=Rp.34.181.000,00	
Sub Total	=Rp.78.128.000,00
3. Uang Penggantian Hak, Penggantian Perumahan	
Dan Pengobatan : 15% x Rp. 78.128.000,-	=Rp.11.719.200,00
Sub Total	=Rp.11.719.200,00
TOTAL	=Rp.89.847.200,00

Sehingga jumlah seluruhnya yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 89.847.200,00 (delapan puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus rupiah);

- Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi cuti Tahun 2015 yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perhitungan  $8/23 \times \text{Rp. } 5.683.000,- = \text{Rp. } 1.976.695,00$  (satu juta sembilan ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus sembilan puluh lima rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan biaya perkara dalam perkara ini kepada Tergugat, sebesar Rp.251.000,00 (dua ratus lima puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 25 April 2016 terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Mei 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 41/Kas/2016/PHI.SBY Jo Nomor 13/G/2016/PHI.SBY yang dibuat oleh 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 25 Mei 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 27 Mei 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 8 Juni 2016;

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;

Halaman 11 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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

1. Mohon dicatat alasan keberatan Kasasi Permohonan Kasasi sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 30 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985, tentang Mahkamah Agung, dinyatakan bahwa alasan keberatan permohonan Kasasi antara lain:

"tidak berwenang atau melampaui batas wewenang"

Bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas, dikaitkan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 35 - 37 putusan:

Menimbang bahwa alasan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan seterusnya;

Bahwa berdasarkan bukti P-5 = T 19, bukti P-6., P-7., P-8 = T -23, ditemukan fakta bahwa Penggugat tidak mangkir tetapi sedang menjalankan *Skorsing*, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 ,surat panggilan tersebut untuk melanjutkan perundingan *bipartit*, vide bukti P-4 = T 18, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat tidak memenuhi unsur -unsur pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga Penggugat tidak dikualifikasikan mengundurkan diri;

Berdasarkan fakta hukum tersebut diatas, terbukti menurut hukum alasan mangkir dan mengundurkan diri , tidak memenuhi syarat untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, berdasarkan pasal 168 (1) Undang Undang Nomor 3 Tahun 2003, namun ternyata *Judex Facti* telah memberikan putusan di luar yang diminta oleh Tergugat, yaitu:

"Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan alasan *Indisipliner* terhitung sejak tanggal 30 April 2015";

Padaحال dalam petitum Tergugat halaman 23 putusan, tidak ada satupun bunyi permintaan seperti tersebut diatas, sehingga terbukti menurut hukum *Judex Facti* telah, "tidak berwenang atau melampaui batas wewenang", dalam memutus perkara *a quo*;

Bahwa dalam hukum acara perdata berlaku asas hakim bersifat pasif atau *Judex Facti* bersifat menunggu. Dalam persidangan hakim tidak diperbolehkan untuk berinisiatif melakukan perubahan atau pengurangan, sekalipun beralasan demi rasa keadilan. Putusan tersebut tetap tidak



dapat dibenarkan dalam koridor hukum acara perdata. Putusan *Judex Facti* pada dasarnya ditentukan oleh para pihak yang berperkara. *Judex Facti* hanya menimbang hal-hal yang diajukan para pihak dan tuntutan hukum yang didasarkan kepadanya (*iudex non ultra petita* atau *ultra petita non cognoscitur*). Hakim hanya menentukan, adakah hal-hal yang diajukan dan dibuktikan Penggugat. Hakim yang melakukan *ultra petita* dianggap telah melampaui wewenang atau *ultra vires*. Putusan tersebut harus dinyatakan cacat meskipun putusan tersebut dilandasi oleh itikad baik maupun telah sesuai kepentingan umum Menurut Yahya Harahap (hukum acara perdata) jika hakim melanggar prinsip *ultra petita* maka sama dengan pelanggaran terhadap prinsip *rule of law*;

Bahwa larangan *ultra petita* diatur dalam Pasal 178 ayat (2) dan (3) *Het Herzienne Indonesisch Reglemen* (HIR) serta dalam Pasal 189 ayat (2) dan (3) RBg yang melarang seorang hakim memutus melebihi apa yang dituntut (petitum). Putusan yang sifatnya *ultra petita* dianggap sebagai tindakan yang melampaui kewenangan lantaran hakim memutus tidak sesuai dengan apa yang dimohon (petitum). Terhadap putusan yang dianggap melampaui batas kewenangan, Mahkamah Agung berhak dalam tingkat kasasi berhak membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena tidak berwenang atau melampaui batas;

2. Bahwa alasan keberatan yang kedua berkaitan dengan alasan permohonan Kasasi yaitu:

"salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku"

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 37 putusan, berbunyi pada pokoknya sbb:

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa dan meneliti bukti surat P-5 = T-19., P-6., P-7 dan P-8 = T-23, dan T-25 dst.... Penggugat tidak mangkir tetapi sedang menjalankan skorsing, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tidak memenuhi unsur-unsur Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga Penggugat tidak di kualifikasikan mengundurkan diri; Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat sesuai keterangan saksi Tergugat Cristian Nunumete, S.E., dan Yodi Anugeraha dipersidangan pada pokoknya tidak memberikan rekomendasi dari hasil audit, dan seterusnya;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berkaitan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 37 alinea bawah, *Judex Facti* memberikan pertimbangan bahwa Penggugat terbukti melanggar pasal 58 PKB, Apabila Penggugat melanggar Pasal 58 PKB, jo Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, sebelum Tergugat melakukan PHK, seharusnya Tergugat melaksanakan prosedur yang diatur dalam pasal 53.2 PKB jo. Pasal 6 Kebijakan Kode Etik Perusahaan, berupa SP1, SP2., SP3, dengan demikian *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat, tidak sesuai dengan peraturan Per-undang-undangan ketenagakerjaan dan PKB;

Menimbang terhadap petitum angka 2, Majelis Hakim berpendapat sebagaimana pertimbangan jawaban Nomor angka 2 dst.... adalah merupakan tindakan awal Tergugat, padahal berdasarkan bukti P-05 = T-19 dan bukti P-12 = T-27, adaiah bukti nyata Termohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Pemohon Kasasi, namun *Judex Facti* menafsirkan "adalah merupakan tindakan awal", padahal berdasarkan bukti P-05 = T-19 dan bukti P-12 = T-27, Pemohon Kasasi sudah tidak lagi diperkenankan masuk kerja dan di PHK, upah sudah tidak dibayarkan lagi, sehingga pendapat demikian patut ditolak dan dikesampingkan;

Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Termohon Kasasi berdasarkan Pasal 155 (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, batal demi hukum, maka Pemohon Kasasi tetap berhak atas upah proses ( selama skorsing ), sebesar Rp5.683.000,00 vide bukti P-22., T-2, T-3., dan T-4., sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UU Nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. namun faktanya *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku., sehingga merugikan hak - hak - hak Pemohon Kasasi, berkaitan dengan upah proses, selama skorsing Begitu pula berkaitan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 38 alinea atas;

Menimbang bahwa berkaitan dengan jawaban atas pertanyaan angka (3) Majelis Hakim berpendapat berdasarkan bukti T-18 sama dengan bukti P-4, P-15 sampai P-20., dan berdasarkan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003,...dst prosedur pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, haruslah dibantah dan ditolak dengan tegas, karena berdasarkan bukti P-12 = T-27, adalah bukti nyata Termohon Kasasi telah melakukan PHK sepihak diluar prosedur, tanpa penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, namun

Halaman 14 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### 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)



langsung mengeluarkan' surat PHK, dengan demikian terbukti *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku

Bahwa demikian pula pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 38 alinea tengah:

Menimbang bahwa terhadap Petitum angka (2) dst....

Menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 191 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, jo Pasal 1603 huruf h KUHPerdata dst....namun pertimbangan tersebut bertentangan dengan Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana azas hukum "*Lex specialis derogat legi generali* adalah asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*), dengan demikian pendapat *Judex Facti* patut di kesampingkan;

Bahwa dengan memperhatikan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 38 alinea bawah, dan halaman 39 alinea atas :

Menimbang, bahwa terhadap Petitum angka (3) Majelis Hakim berpendapat sebagaimana pertimbangan jawaban angka (2) tersebut diatas, Penggugat terbukti melakukan pelanggaran maka berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, ....dst, haruslah di tolak dan dibantah, karena pertimbangan tersebut bertentangan fakta persidangan clan bukti - bukti surat dan saksi, begitu pula *Judex Facti* telah salah mempertimbangkan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena Pemohon Kasasi sampai saat ini tidak pernah menerima surat peringatan, *quad non*, dari pihak Termohon Kasasi, namun Pemohon Kasasi berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, menerima surat skorsing, vide bukti P-05 = T-19, dan telah melakukan PHK sepihak kepada Pemohon Kasasi, vide bukti P-12 = T-27, mohon pertimbangan *Judex Facti* dikesampingkan;

Bahwa selanjutnya berkaitan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 39, sebagai berikut :

Menimbang bahwa untuk menghitung hak-hak Penggugat ...dst, berdasarkan Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, pada pokoknya disebutkan bahwa komponen upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon adalah upah pokok dan tunjangan tetap, sesuai bukti T-2., T-3., dan T-4., diketahui upah pokok Penggugat sebesar Rp4.883.000,00 dan tunjangan tetap sebesar Rp800.000,00



....dst.. *quad non*, *Judex Facti* telah keliru/salah mempertimbangkan tunjangan tetap adalah merupakan bagian dari komponen upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 157 ayat (1) huruf a dan b, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terbukti *Judex Facti* salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, sehingga mohon, agar *Judex Juris* mengabulkan Permohonan Kasasi seluruhnya;

3. Bahwa sehubungan dengan alasan keberatan yang ke (3 ). *Judex Facti* lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, sehubungan dengan hal tersebut diatas dikaitkan dengan ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan pada pokoknya dalam mengambil keputusan Majelis Hakim mempertimbangkan Hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.
4. Bahwa dari ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dihubungkan dengan pokok - pokok pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* terutama pada halaman 35-41 ternyata *Judex Facti* telah melakukan kelalaian terutama dalam penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, merangkum aspek Perjanjian Kerja Bersama dan telah mengesampingkan fakta - fakta hukum di persidangan pada pokoknya :
  - a. Bahwa dengan memperhatikan pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 38 alinea bawah, dan halaman 39 alinea atas :

Menimbang, bahwa terhadap Petitum angka (3) Majelis Hakim berpendapat sebagaimana pertimbangan jawaban angka (2) tersebut diatas, Penggugat terbukti melakukan pelanggaran maka berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, ....dst, haruslah ditolak dan dibantah, karena pertimbangan tersebut bertentangan fakta persidangan dan bukti-bukti surat dan saksi, begitu pula *Judex Facti* telah lalai mempertimbangkan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena Pemohon Kasasi sampai saat ini tidak pernah menerima surat peringatan, *quad non*, dari pihak Termohon Kasasi, namun Pemohon Kasasi berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. menerima surat *skorsing*, vide bukti P-05 = T-19, dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah melakukan PHK sepihak kepada Pemohon Kasasi, vide bukti P-12 = 1-27, mohon dikesampingkan;

- b. Didalam Perjanjian Kerja Bersama tahun 2014-2016, yang memuat pedoman tindakan disiplin karyawan menurut pasal :
- 60.3 : Pelanggaran atas Pasal 58 dan 59 diatas akan dikenakan sanksi sesuai dengan bobot kesalahannya yang terdiri dari Teguran, Surat Peringatan (SP), Hukuman Jabatan, hingga sanksi yang menjurus kepada Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) tahapan sanksi tersebut sebagai berikut:
- Teguran dst..
  - Surat Peringatan ( SP ), I. II., III. IV., ...dst
  - Hukuman Jabatan...dst..
  - Pemutusan Hubungan Kerja..dst..
  - Pembebasan Tugas ( skorsing ) ... dst..

Namun ternyata *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali berkaitan dengan skorsing yang diterima oleh Pemohon Kasasi, vide bukti P-15 = T-T-23 , jo pasal 60.3 .e huruf c, PKB tahun 2014 -2016 sbb :

- c. Selama skorsing Pekerja berhak atas pembayaran 100% upah, justru *Judex Facti* memberikan pertimbangan tanpa dasar hukum atas upah proses yang seharusnya diterima oleh Pemohon Kasasi, serta berdasarkan pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang bertentangan dengan fakta hukum yang sebenarnya karena Pemohon Kasasi tidak pernah menerima SP 1, SP-2, dan SP-3, sesuai Pasal 161 ayat (1) dan Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga alasan *Judex Facti*, yang mendalilkan Pemohon Kasasi berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, berhak atas pesangon 1 kali upah, patut ditolak dan dikesampingkan;
- d. Berkaitan dengan pertimbangan Hukum *Judex Facti* halaman 40-41, berkaitan dengan Petitum angka (4), Upah selama Skorsing Petitum angka (5), Kompensasi cuti, Petitum angka (6), patut dikabulkan seluruhnya karena, pertimbangan Hukum *Judex Facti* mendasarkan pada Pasal 161 UU Nomor 13 tahun 2003, sedangkan Pemohon Kasasi tidak pernah menerima SP1, SP2 dan SP3, sehingga pertimbangan *Judex Facti* bertentangan dengan Pasal 60.3 .e huruf c, PKB Tahun 2014 -2016, jo Pasal 169 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

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

Halaman 17 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 Mei 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 8 Juni 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa ternyata Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama, karena menerima hadiah dari Advokat yang sedang menangani perkara Tergugat, oleh karenanya sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (3) Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat beralasan hukum di PHK dengan uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana telah benar dipertimbangkan *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: HARIADI SULISTIJO, S.H., 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 perundang-undangan lain yang bersangkutan;

#### **M E N G A D I L I :**

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **HARIADI SULISTIJO, S.H.**, tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam musyawarah Majelis Hakim Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 23 Agustus 2016 oleh Dr. Yakup Ginting.,S.H.,C.N.,M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Thomas Tarigan S.H.,M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

ttd

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

ttd

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

K e t u a,

ttd

Dr. Yakup Ginting.,S.H.,C.N.,M.Kn.

Panitera Pengganti,

ttd

Thomas Tarigan 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. <u>Administrasi kasasi</u>	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah .....	Rp500.000,00

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

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

Halaman 19 dari 19 hal. Put. Nomor 639 K/Pdt.Sus-PHI/2016