



**P U T U S A N**

Nomor 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H   A G U N G**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat Kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

**PT AGUNG AUTOMALL**, yang diwakili oleh Direktur Nurdjaya Andy, berkedudukan di Jalan SM Amin Nomor 13, Simpang Baru Tampan, Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Mura P. Hutagalung, S.H., M.A., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Suryo Nomor 12, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12180, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Desember 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n:

1. **ADEK NOVRIZAL**, bertempat tinggal di Jalan Pendidikan Purwodadi, Ujung Perum Drya Aqlifa Nomor B-1, RT 001 RW 001, Kelurahan/Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau;
2. **GAMALIEL PURBA**, bertempat tinggal di Jalan Teratai, Gang Bunga Raya Nomor 93, RT/RW 002/003, Kelurahan/Desa Padang Terubuk, Kecamatan Senapelan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dalam hal ini keduanya memberi kuasa kepada Jhoni MT. Silaban, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan KH. Ahmad Dahlan Nomor 76 D, Lantai II, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Januari 2017;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada pokoknya atas dalil-dalil:

Penggugat I:

1. Bahwa Penggugat I diterima bekerja pada Tergugat (PT Agung Toyota Arengka) yang beralamat di Jalan Dr. Sukarno Nomor 13 Pekanbaru sejak



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- tanggal 1 Januari 2008 dengan jabatan sebagai Marketing dengan level S1 (*Junior Sales*) dengan menerima Upah sebesar Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) setiap bulan dengan status kontrak;
2. Bahwa pada tahun 2008 Tergugat menaikkan jabatan Penggugat I menjadi *Sales Eksekutif* (S2) dengan menerima Upah sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulan dengan status kontrak, dan pada tanggal 1 Januari 2009 Penggugat I dipindahkan Tergugat ke Cabang SM Amin Jalan SM Amin Nomor 13 Pekanbaru Riau;
  3. Bahwa pada bulan Agustus 2011, Tergugat mengadakan program remunerasi untuk karyawan di Devisi Penjualan atau Marketing. Semua karyawan Tergugat di test kesehatan lagi dan karyawan yang lolos test kesehatan diangkat menjadi karyawan tetap, dan Penggugat I lolos test kesehatan sehingga Penggugat I diangkat menjadi karyawan tetap oleh Tergugat dan diberikan Upah kepada Penggugat I menjadi Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulan ditambah tunjangan kesehatan. Total masa kerja Penggugat I yaitu 10 tahun 8 bulan (TMT 1 September 2006 sampai dengan 1 April 2016);
  4. Bahwa grafik penerimaan Upah Penggugat I dari Tergugat adalah sebagai berikut:
    - Periode 1 Januari 2008 Penggugat I menerima Upah dari Tergugat sebesar Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) setiap bulan dengan Jabatan sebagai *Junior Sales* (S1) dengan status karyawan kontrak;
    - Periode tahun 2008 Tergugat menaikkan jabatan Penggugat I menjadi *Sales Executive* (S2) dengan menerima Upah dari Tergugat sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulan dengan status karyawan kontrak;
    - Periode bulan Agustus 2011 Tergugat mengangkat Penggugat I menjadi karyawan tetap dengan menerima Upah dari Tergugat sebesar Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulan dengan jabatan sebagai *Sales Executive* (S2);
  5. Bahwa pada tanggal 1 Januari 2015 Penggugat I diganti status dari karyawan tetap menjadi karyawan tidak tetap (karyawan kontrak) dikarenakan target penjualan tidak tercapai dan Upah Penggugat I diturunkan dari Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) menjadi Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) setiap bulan, akan tetapi Penggugat I masih tetap bekerja. Selain status kekaryawanan diganti

Halaman 2 dari 58 hal. Put. Nomor 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dan Upah diturunkan, nama Penggugat I sebagai karyawan dihapus Tergugat dari *system/data base* karyawan Tergugat;

6. Bahwa Penggugat I selama bekerja pada Tergugat selama 10 Tahun 8 bulan sebagaimana disebutkan di atas, Penggugat I bekerja dengan bersungguh-sungguh membaktikan seluruh kemampuan yang ada dalam diri Penggugat I demi untuk kemajuan perusahaan dan tidak pernah merugikan Tergugat baik secara materiil maupun moril, serta Penggugat I selama bekerja pada Tergugat tidak pernah menerima Surat Peringatan dan bahkan mengharumkan nama Tergugat (Agung Toyota) dengan prestasi-prestasi yang telah diraih Penggugat I;
7. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat I telah mengikuti Training ANS (*Advance Negotiation Sales*) via Renata Resort yang dilaksanakan oleh PT Toyota Astra Motor pada tanggal 16 sampai dengan 19 Juni 2010 di Pekanbaru dan Training SPD (*Self Potential Development*) # 76 yang dilaksanakan pada 13 sampai dengan 17 Oktober 2008 di Jakarta, serta Penggugat I pernah mendapat *reward* dari Tergugat dan sebagai imbalannya Tergugat memberikan kepada Penggugat I untuk berwisata;
8. Bahwa pada bulan April 2015, Penggugat I dipanggil oleh *Supervisor* Winton Edward Parapat dan mengatakan apakah Penggugat I mau untuk dimunculkan namanya ke *system* lagi? serta naik menjadi S1 lagi? Penggugat I bersedia dan menyanggupi tawaran yang diberikan *Supervisor* sehingga nama Penggugat I ada lagi pada *system* dengan jabatan sebagai S1 dan Upah tetap Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) setiap bulan;
9. Bahwa pada pertengahan bulan Juli 2015 manajemen Tergugat menerima Surat Nota Dinas *Head Office* PT Agung Toyota Jakarta menanyakan kenapa nama Penggugat I (Adek Novrizal) muncul ke level S1 tanpa melewati jenjang training dulu? Waktu itu Kepala Cabang Tergugat (Bp. H Abd. Muhith Efendi) mengatakan pada waktu *meeting* bahwa nama Penggugat I dimunculkan ke *system* Tergugat dengan jabatan S1 (Junior Sales) tanpa melewati training, tidak sepengetahuan Kepala Cabang Tergugat, dengan kata lain *Supervisor* menaikkan Penggugat I ke S1 (muncul nama di *system* lagi) tanpa seijin atau sepengetahuan Kepala Cabang Tergugat;
10. Bahwa pada awal bulan Maret 2016, Penggugat I beserta 5 (lima) orang teman Penggugat I dipanggil oleh HRD Tergugat dan menjanjikan kepada Penggugat I dan teman teman Penggugat I mendapat uang makan dan



uang transport senilai Rp40.000.- (empat puluh ribu rupiah)/hari x 25 hari kerja dalam sebulan sesuai dengan absen di pagi hari setiap harinya, dan jikalau dihitung pemberian Upah oleh Tergugat kepada Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I dalam 25 hari kerja sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah)/bulan dan penawaran HRD Tergugat tersebut tidak diterima oleh Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I;

11. Bahwa pada bulan Agustus 2015 nama Penggugat I dihilangkan dari *system* Kepegawaian Pergugat lagi dengan alasan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh Tergugat. Padahal Penggugat I tidak pernah membuat pernyataan tertulis berapa target yang harus Penggugat I capai. Yang menjadi tanda tanya Penggugat I pada waktu itu penjualan Penggugat I melebihi 50% dari target yang ditentukan oleh Tergugat sementara karyawan lain hanya mencapai 50% (lima puluh persen) dari target yang ditentukan oleh Tergugat, nama mereka tidak dihapus di *system* daftar karyawan Tergugat. Penggugat I yang penjualan waktu itu sebanyak 13 unit (70% target 18 unit) nama Penggugat dihapus dari *system* daftar karyawan Tergugat;
12. Bahwa Penggugat I secara otomatis diturunkan kembali dari karyawan tetap menjadi karyawan tidak tetap dan nama Penggugat I sudah tidak ada dalam *system* daftar karyawan Tergugat, namun Penggugat I tetap dipekerjakan dengan syarat Penggugat I harus melakukan penjualan dengan target 3 (tiga) unit perbulan dan manajemen Tergugat juga menjanjikan akhir tahun 2015 bila tercapai akumulasi target maka Penggugat I akan dinaikkan jabatannya kembali menjadi sales level 1 dan manajemen Tergugat menyuruh Penggugat I tetap semangat dan tetap jualan seperti biasa;
13. Bahwa tindakan Tergugat yang menurunkan jabatan Penggugat I dari *Sales Executive* (S2) diturunkan menjadi *Sales Trainee* serta Upah Penggugat I dari Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah)/bulan diturunkan menjadi Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah)/bulan dengan alasan tidak mencapai penjualan adalah merupakan kesewenang-wenangan dan telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
14. Bahwa pada bulan Januari 2016 Penggugat I tidak mendapat Upah lagi dengan alasan dana cabang Tergugat tidak ada anggaran untuk membayar Upah Penggugat I. Mulai bulan Januari 2016 Penggugat I bekerja pada Tergugat tanpa diberikan Upah oleh Tergugat dan tetap berjualan sambil berdoa agar Tergugat bersedia membayar Upah Penggugat I;



15. Bahwa pada bulan April 2016 bukannya kabar baik yang Penggugat I terima, malah kabar buruk yaitu Penggugat I dipecat oleh *Supervisor* Penggugat I dengan alasan dan prosedur yang tidak jelas. Pertemuan tersebut tidak dihadiri HRD atau Kepala Cabang Tergugat, dan bahkan Upah Penggugat I untuk bulan Januari, Februari dan bulan Maret 2016 tidak dibayar oleh Tergugat;
16. Bahwa Penggugat I menyadari bahwa penjualan mobil merk Toyota dan bahkan penjualan kendaraan baik sepeda motor maupun mobil dari merk apapun akhir akhir ini agak lesu dibandingkan dengan tahun tahun sebelumnya yang mungkin diakibatkan keadaan ekonomi yang tidak stabil, dan walaupun demikian Penggugat I tetap berusaha sekuat tenaga untuk menjual/memasarkan mobil Toyota kepada konsumen, akan tetapi tidak berhasil karena keadaan ekonomi nasional tidak stabil;
17. Bahwa akibat tindakan Tergugat yang menurunkan jabatan dan tidak memberikan Upah Penggugat I serta memberhentikan secara sepihak Penggugat I, maka Penggugat I beserta teman-teman yang juga pada waktu itu diberhentikan pada bulan April 2016 pergi ke Kantor PT Jamsostek Cabang Pekanbaru untuk mengklaim uang BPJS Ketenagakerjaan, dan dari Kantor PT Jamsostek diperoleh informasi bahwa Tergugat masih membayar Upah Penggugat periode Januari sampai dengan Maret 2016, sementara Penggugat I dari bulan Januari 2016 sampai dengan sekarang tidak menerima Upah dari Tergugat;
18. Bahwa pada tanggal 12 Mei 2016 Penggugat I beserta lima orang teman Penggugat I yang juga diberhentikan oleh Tergugat melaporkan Tergugat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan maksud agar Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang ganti rugi lainnya karena Penggugat I adalah karyawan tetap. Selain itu Penggugat I bersama teman-teman juga meminta Upah yang belum dibayar bulan Januari, Pebruari dan Maret 2016 sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
19. Bahwa pada tanggal 13 Mei 2016 Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memanggil Penggugat I dan Tergugat beserta lima orang teman Penggugat I untuk bertemu pada tanggal 18 Mei 2016 dengan maksud agar permasalahan antara Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I dengan Tergugat dapat dimediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;
20. Bahwa Tergugat dan Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I pada Panggilan I hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh Mediator



Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dalam pertemuan tersebut tercapai kesepakatan agar diadakan terlebih dahulu perundingan Bipartit sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta Mediator memberikan waktu satu bulan kepada Tergugat dan Penggugat I beserta teman-teman untuk menyelesaikan permasalahan melalui perundingan Bipartit;

21. Bahwa pada akhir bulan Mei 2016 Penggugat I beserta teman-teman teman Penggugat I dipanggil oleh manajemen Tergugat untuk berunding/ bertemu di *showroom* Tergugat yang terletak di Jalan SM Amin Nomor 13 Pekanbaru, dan dalam pertemuan manajemen Tergugat menawarkan pekerjaan kembali kepada Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I sebagai *Sales Trainee* dan ditempatkan di wilayah Kabupaten Kampar dan nama Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I ada dalam *system data base* karyawan Tergugat;
22. Bahwa terhadap tawaran atau permintaan manajemen Tergugat tersebut, Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I menolak karena jabatan dan Upah yang ditawarkan oleh manajemen Tergugat tersebut adalah jabatan dan Upah karyawan percobaan dan Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I tetap menuntut Tergugat agar membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
23. Bahwa hasil pertemuan Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I diberitahukan kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memanggil Tergugat dengan Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I melalui Surat Nomor Naker/C.4/565/640/VI/2016, tanggal 17 Juni 2016 untuk Mediasi ke II pada hari Rabu tanggal 22 Juni 2016. Pada hari yang telah ditentukan pihak manajemen Tergugat tidak hadir tanpa memberikan penjelasan, sementara Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I hadir sesuai dengan jadwal;
24. Bahwa akibat tidak hadirnya Tergugat pada Mediasi ke II, maka Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memanggil kembali Tergugat dan Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I melalui Surat Panggilan III Nomor Naker/C.4/565/662/VI/2016, tanggal 28 Juni 2016 agar pada hari Kamis tanggal 30 Juni 2016 Tergugat dan Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I dapat dipertemukan untuk berunding secara Tripartit, namun Tergugat tidak hadir dan menjawab Surat Panggilan III melalui



Suratnya tanggal 29 Juni 2016 yang menyatakan tidak perlu lagi Mediasi, sementara Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I hadir sesuai dengan jadwal Surat Panggilan;

25. Bahwa walaupun demikian kejadian yang dialami oleh Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I, dimana Tergugat sudah dipanggil secara patut dan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan. Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I masih menghargai usaha Mediator dan Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I tidak berkeberatan diputuskan hubungan kerja dengan Tergugat asal dibayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
26. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: "Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
27. Bahwa sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, maka Tergugat harus membayar Upah Penggugat I sampai ada penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;
28. Bahwa perbuatan Tergugat yang menurunkan jabatan Penggugat I dari *Sales Executive* (S2) turun menjadi *Sales Trainee* dan menurunkan Upah Penggugat I dari Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulan menjadi Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) setiap bulan adalah merupakan tekanan atau intimidasi agar Penggugat I mengundurkan diri atau memutuskan hubungan kerja secara sepihak dari Tergugat;
29. Bahwa selama Tergugat dan Penggugat I dimediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Penggugat I mengharapkan agar perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat I dapat diselesaikan melalui perundingan secara kekeluargaan, namun melihat perilaku dari Tergugat tidak mengindahkan Surat Panggilan II dan III Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak dua kali harapan tersebut tidak tercapai;
30. Bahwa terhadap Surat Anjuran Mediator Nomor Naker/C.4/565/728/VIII/2016, tanggal, 22 Juli 2016 pada dasarnya Penggugat I dapat menerima



walaupun ada kekurangan seperti:

- Upah Penggugat dalam perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya disamakan dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp2.146.375,00 yang seharusnya Upah Penggugat I adalah sebesar Rp3.200.000,00;
- Tunjangan Hari Raya Idul Fitri 1 Syawal 1437 H Penggugat I yang belum dibayarkan oleh Tergugat;
- Perhitungan kekurangan Upah Penggugat I untuk bulan Juli sampai dengan Desember 2015 dibuat Mediator (Rp1.925.000,00 - Rp1.900.000,00) = Rp25.000,00 x 6 bulan = Rp150.000,00, seharusnya kekurangan Upah Penggugat I bulan Juli sampai dengan Desember 2015 ialah Rp3.200.000,00 - Rp1.900.000,00 = Rp1.300.000,00 x 6 bulan = Rp7.800.000,00;
- Pertimbangan Mediator dalam Surat Anjurannya pada halaman 3 alinea 1 membenarkan tindakan Tergugat yang menurunkan jabatan Penggugat I dari *Sales Executive* (S2) turun drastis menjadi *Sales Trainee*, dari Upah Rp3.200.000,00/bulan diturunkan menjadi Rp1.900.000,00/bulan adalah suatu pertimbangan yang keliru, dimana Mediator tidak mengetahui situasi dan kondisi perekonomian dunia secara global;
- Pertimbangan Mediator dalam Surat Anjurannya pada halaman 3 alinea 2 yang menyatakan bahwa Penggugat I telah melakukan kesalahan karena tidak bersedia dimutasikan ke Kabupaten Kampar dengan Jabatan sebagai *Sales Trainee*. Pertimbangan Mediator tersebut telah menunjukkan bahwa Mediator tidak memahami maksud dari Tergugat yaitu kalau dimutasi ke Kabupaten Kampar dan diturunkan jabatan serta diturunkan Upah Penggugat I, secara otomatis Penggugat I beserta teman-teman Penggugat I harus mengundurkan diri sehingga Tergugat terlepas dari segala kewajibannya terhadap Penggugat I dan teman-teman Penggugat I;
- Pertimbangan Mediator tersebut telah menunjukkan bahwa Mediator tidak bersifat netral dan meletakkan Peraturan Perusahaan lebih tinggi dari Undang Undang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan menolak mutasi adalah hak dari pekerja/buruh lihat Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Mediator tidak menilai perilaku dari manajemen Tergugat yang tidak mengindahkan undangan/panggilan dari Kepala Dinas Tenaga Kerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kota Pekanbaru sebanyak 2 (dua) kali, yaitu Surat Panggilan II dan III dan bahkan Tergugat dalam Suratnya tanggal 29 Juni 2016 yang menyatakan dengan tegas tidak perlu lagi Mediasi;

- Mediator membenarkan Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat I TMT 30 Juli 2016, sementara dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

31. Bahwa terhadap perkara antara Tergugat dengan Penggugat I, Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota telah mengeluarkan putusan Anjuran sebagai berikut:

- Pesangon 9 bulan x Rp2.146.375,00 = Rp19.317.375,00
- Penghargaan 4 bulan x Rp2.146.375,00 = Rp 8.585.500,00
- Jumlah = Rp27.902.875,00
- Pengobatan dan Perumahan  
15% x Rp27.902.875,00 = Rp 4.185.431,00
- Kekurangan Upah bulan Juli sampai dengan Desember  
2015 (Rp1.925.000,00 - Rp1.900.000,00)  
= Rp25.000 x 6 bulan = Rp 150.000,00
- Upah penuh bulan Januari sampai dengan Juli 2016  
7 bulan x Rp2.146.375,00 = Rp15.024.625,00
- Jumlah = Rp48.159.581,00

32. Bahwa apabila ada kemauan dari Tergugat untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Penggugat I masih membuka pintu untuk berdamai, akan tetapi melihat dan memperhatikan pola pikir dari Tergugat terkesan mengabaikan perundang-undangan yang berlaku antara lain:

- Tergugat telah menyatakan melalui suratnya tertanggal, 29 Juni 2016 telah menyatakan tidak perlu lagi Mediasi, sehingga tindakan tersebut telah bertentangan dengan Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Tergugat dipanggil oleh Pemerintah dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara patut dan sah melalui Surat Panggilan II dan III tidak hadir, dan bahkan mengatakan tidak perlu lagi Mediasi;
- Tergugat menurunkan jabatan Penggugat I dari *Sales Executive* turun menjadi *Sales Trainee* (jabatan pekerja/buruh dalam masa percobaan) dan menurunkan Upah Penggugat I dari Rp3.200.000,00/bulan menjadi

Halaman 9 dari 58 hal. Put. Nomor 870 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)



Rp1.900.000,00/bulan adalah merupakan tekanan agar Penggugat I mengundurkan diri dari Tergugat, sehingga kewajiban Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya menjadi lepas;

- Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum dimana dahulu Penggugat I merupakan pekerja tetap dialihkan menjadi pekerja tidak tetap (pekerja kontrak);

Penggugat II:

1. Bahwa Penggugat II diterima bekerja pada Tergugat terhitung pada tanggal 1 Juni 2005 dengan jabatan Teknisi selama 6 (enam) bulan, dan pada Januari 2006 Tergugat memindahkan Penggugat II ke Devisi *Spare Part*, serta pada tahun 2008 Penggugat II menjadi karyawan tetap dengan jabatan sebagai Kepala Gudang;
2. Bahwa Januari 2012 atas permintaan Penggugat II, Tergugat memindahkan Penggugat II ke Devisi *Marketing* dengan jabatan *Sales Level 1*, dan pada bulan Oktober 2012 sampai dengan Desember 2012 Penggugat II memperoleh *Best Sales Person* karena menjual mobil terbanyak, dan akibat prestasi yang diraih oleh Penggugat II sehingga Tergugat menaikkan jabatan Penggugat II menjadi *Sales Level 2 (S2)* dengan menerima Upah sebesar Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulan dan total masa kerja Penggugat II 10 tahun 10 bulan (TMT 1 Juni 2005 sampai dengan 1 April 2016 );
3. Bahwa pada tanggal 1 Juli 2015 Penggugat II diturunkan jabatannya oleh Tergugat dari karyawan tetap menjadi karyawan tidak tetap (karyawan kontrak) akibat target penjualan Penggugat II tidak tercapai, dan Upah Penggugat II dari Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulan diturunkan menjadi Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) setiap bulan serta jabatan Penggugat II dari *Sales Level 2 (S2)* menjadi karyawan borongan dengan cara harus dapat menjual mobil dengan target 3 (tiga) unit mobil minimal dalam satu bulan dan Tergugat menjanjikan kepada Penggugat II apabila dapat menjual mobil sebanyak 3 (tiga) unit dalam satu bulan Tergugat akan menaikkan jabatan Penggugat II menjadi *Sales Level 1 (S1)* dan kembali lagi status menjadi karyawan tetap;
4. Bahwa Penggugat II disuruh oleh Tergugat untuk membuat Surat Pernyataan bersedia mengundurkan diri apabila Penggugat II tidak mencapai target penjualan sebanyak 3 (tiga) unit setiap bulan, akan tetapi Penggugat II dapat menjual mobil di atas target yang telah diperintahkan



Tergugat, sehingga pada akhir tahun 2015 Penggugat II menuntut realisasi janji Tergugat untuk menaikkan jabatan Penggugat II menjadi *Sales Level 1* (S1) dan menjadi karyawan tetap kembali;

5. Bahwa Penggugat II menunggu realisasi janji dari Tergugat tentang menaikkan jabatan dan status Penggugat II yaitu menjadi sales level 1 (S1) dan kembali lagi Penggugat II menjadi karyawan tetap, namun tidak kunjung dapat jawaban yang jelas dan bahkan Upah Penggugat II tidak dibayar dari bulan Januari sampai dengan Maret 2016, bahkan Penggugat II mendapat kabar buruk bahwa Penggugat II akan dikeluarkan Tergugat pada bulan April 2016 dengan alasan dan prosedur yang tidak jelas oleh *Supervisor* Tergugat (Sdr. Winton Edward Parapat, Armawi Fauji Nasution, dll) tanpa sepengetahuan HRD, ADH dan Kepala Cabang Tergugat;
6. Bahwa Penggugat II selama bekerja pada Tergugat, Penggugat II bekerja dengan bersungguh sungguh dengan membaktikan seluruh kemampuan yang ada dalam diri Penggugat II demi untuk kemajuan perusahaan dan tidak pernah merugikan Tergugat baik secara materiil maupun moril, serta Penggugat II selama bekerja pada Tergugat tidak pernah menerima Surat Peringatan;
7. Bahwa selama Penggugat II bekerja pada Tergugat, Penggugat II telah dua kali mengikuti pelatihan dengan mendapat Sertifikat dan mendapat *reward* antara lain:
  - *Training Technical Service Division*, diselenggarakan dari tanggal 17 sampai dengan 21 November 2008 oleh PT Toyota Astra Motor Jakarta;
  - *Training Partsman Toyota Level -2* angkatan 28, yang diselenggarakan di Jakarta oleh PT Toyota Astra Motor Jakarta;
  - *Training Partsman Toyota Level -3* Periode I, diselenggarakan di Jakarta tanggal 20 sampai dengan 24 Juni 2011 oleh PT Toyota Astra Motor Jakarta;
  - *Level One Basic Selling Skills Training*, diselenggarakan dari tanggal 19 sampai dengan 27 November 2012 Oleh PT Toyota Astra Motor di Pekanbaru;
  - *Advanced Selling Skills Training*, diselenggarakan di Jakarta pada tanggal 22 November 2013 oleh PT Toyota Astra Motor Jakarta;
  - Pada tahun 2012, mendapat hadiah jalan jalan ke Singapura dalam rangka Universal Studios Singapore;
  - Pada tanggal 9 Maret 2013, mendapat hadiah Wisata Tour ke Denpasar Bali;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pada tanggal 1 Desember 2012, mendapat Penghargaan Juara I Training PSST Batch 52 dari PT Agung Automall Pekanbaru;
  - Pada tanggal 2 Januari 2013 mendapat Piagam Penghargaan Karyawan Terbaik Divisi Marketing dari PT Agung Automall Pekanbaru;
8. Bahwa alasan Tergugat menurunkan jabatan Penggugat II dari *Sales Executive* (S2) menjadi karyawan tidak tetap (karyawan kontrak) serta mengurangi Upah Penggugat II dari Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah)/bulan menjadi Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah)/bulan karena Penggugat II tidak mencapai penjualan pada periode bulan Januari sampai dengan Juni 2015, sementara sejak Januari 2015 sampai dengan sekarang pertumbuhan ekonomi atau keadaan ekonomi Negara Republik Indonesia tidak stabil dan cenderung menurun sehingga animo masyarakat atau konsumen untuk membeli mobil luxs sangat berkurang;
  9. Bahwa pada periode bulan Juli sampai dengan Desember 2015, nama Penggugat II (Gamaliel Purba) dihapus dari *system* dan setiap penjualan Unit Toyota dititipkan ke teman Penggugat II yang lain yang ada namanya di *system* Agung Toyota SM Amin, dan pada bulan Januari, Februari dan Maret 2016 Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II sebanyak 5 (lima) orang tidak menerima Upah lagi dari Tergugat;
  10. Bahwa pada awal bulan Maret 2016, Penggugat II beserta 5 (lima) orang teman Penggugat II dipanggil oleh HRD Tergugat dan menjanjikan kepada Penggugat II dan teman-teman Penggugat II mendapat uang makan dan uang transport senilai Rp40.000,00 (empat puluh ribu rupiah)/hari x 25 hari kerja dalam sebulan sesuai dengan absen di pagi hari setiap harinya, dan jikalau dihitung pemberian Upah oleh Tergugat kepada Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II dalam 25 hari kerja sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah)/bulan sehingga penawaran HRD Tergugat tersebut tidak diterima oleh Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II;
  11. Bahwa pada tanggal 5 April 2016 Penggugat II beserta lima orang teman dipanggil kembali oleh SPV Sales Tergugat dan dikumpulkan di ruang *meeting* kecil pada jam 14.30 wib, dan pada waktu pertemuan SPV Sales Tergugat menyuruh Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II untuk mencari pekerjaan yang lain dan menyatakan bahwa Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II tidak bisa lagi bekerja pada Tergugat, dan ucapan SPV Sales Tergugat tersebut membuat Penggugat II sadar bahwa Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II sudah tidak dibutuhkan

Halaman 12 dari 58 hal. Put. Nomor 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017



lagi dan diberhentikan dengan cara menurunkan status/jabatan dari karyawan tetap/*Sales Executive* menjadi karyawan harian/*Sales Trainee* dan mengurangi Upah dari Rp3.200.000,00/bulan diturunkan menjadi Rp40.000,00/hari atau Rp1.000.000,00/bulan;

12. Bahwa perlu Penggugat II tegaskan dalam surat gugatan ini, walaupun Penggugat II mulai dari teknisi sampai menduduki jabatan sebagai Sales Eksekutif tetap menerima Upah perbulan dan sejak Penggugat II bekerja sampai diturunkan jabatan oleh Tergugat menjadi karyawan tidak tetap (karyawan kontrak) Penggugat II tetap mengabdikan diri kepada Tergugat demi kebutuhan keluarga Penggugat II;
13. Bahwa tindakan Tergugat yang menurunkan jabatan Penggugat II dari *Sales Executive* (S2) diturunkan menjadi *Sales Trainee* serta Upah Penggugat II dari Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah)/bulan diturunkan menjadi Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah)/bulan dengan alasan tidak mencapai penjualan adalah merupakan kesewenang-wenangan dan telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
14. Bahwa Penggugat II menyadari bahwa penjualan mobil merk Toyota dan bahkan penjualan kendaraan baik sepeda motor maupun mobil dari merk apapun akhir-akhir ini agak lesu dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang mungkin diakibatkan keadaan ekonomi yang tidak stabil, dan walaupun demikian Penggugat II tetap berusaha sekuat tenaga untuk menjual mobil Toyota kepada konsumen akan tetapi tidak berhasil, karena keadaan ekonomi nasional tidak stabil. Jadi menurut Penggugat II sangatlah naifnya apabila Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II dipersalahkan karena tidak dapat menjual mobil sesuai dengan target minimal 3(tiga) unit mobil dalam satu bulan;
15. Bahwa akibat tindakan Tergugat yang menurunkan jabatan dan pengurangan Upah Penggugat II dan teman-teman Penggugat II, maka Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II pada bulan April 2016, pergi ke Kantor PT Jamsostek Cabang Pekanbaru untuk mengklaim uang BPJS Ketenagakerjaan, dan dari kantor PT Jamsostek diperoleh informasi bahwa Tergugat masih membayar Upah Penggugat II periode Januari sampai dengan Maret 2016, sementara Penggugat II dan teman-teman Penggugat II tidak menerima Upah lagi dari bulan Januari 2016 sampai dengan sekarang;



16. Bahwa pada tanggal 12 Mei 2016 Penggugat II beserta lima orang teman Penggugat II melaporkan Tergugat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan harapan agar Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang ganti rugi lainnya karena Penggugat II adalah karyawan tetap serta Upah yang belum dibayar bulan Januari, Februari dan Maret 2016 sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
17. Bahwa pada tanggal 13 Mei 2016 Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memanggil Penggugat II dan Tergugat beserta lima orang teman Penggugat II melalui Surat Nomor Naker/C.4/565/519/2016, tanggal 13 Mei 2016 dengan maksud agar permasalahan antara Penggugat II beserta lima orang teman Penggugat II dengan Tergugat dapat dimediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Rabu tanggal 18 Mei 2016 di tempat Kantor Disnaker Kota Pekanbaru;
18. Bahwa pada hari Rabu tanggal 18 Mei 2016 Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II dapat dipertemukan dengan perwakilan Tergugat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dalam pertemuan tersebut Tergugat dan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II sepakat untuk mengadakan perundingan secara Bipartit di Kantor Tergugat dan Mediator memberikan waktu 1 (satu) bulan kepada Tergugat dan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II menyelesaikan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan Bipartit sebagaimana yang diamanatkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
19. Bahwa pada bulan Mei 2016 perundingan secara Bipartit antara Tergugat dan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II dilaksanakan di Kantor Tergugat yang terletak di Jalan SM Amin Nomor 13 Pekanbaru. Pada perundingan Bipartit tersebut, pihak Tergugat menawarkan kepada Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II untuk bekerja kembali dengan jabatan sebagai *Sales Trainee* dan ditempatkan di Kabupaten Kampar Provinsi Riau;
20. Bahwa terhadap tawaran atau permintaan manajemen Tergugat tersebut, Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II menolak karena jabatan dan upah yang ditawarkan oleh manajemen Tergugat tersebut adalah jabatan dan Upah karyawan percobaan dan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II tetap menuntut Tergugat agar membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya sesuai



dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

21. Bahwa hasil pertemuan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II dengan manajemen Tergugat diberitahukan kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, sehingga Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memanggil Tergugat dengan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II melalui Surat Panggilan II Nomor Naker/C.4/565/640/ VI/2016 tanggal, 17 Juni 2016 untuk Mediasi ke II pada hari Rabu 22 Juni 2016. Pada hari yang telah ditentukan untuk perundingan secara Tripartit oleh Mediator, pihak Tergugat tidak hadir tanpa memberikan penjelasan, sementara Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan;
22. Bahwa akibat tidak hadirnya Tergugat pada Mediasi ke II, maka Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memanggil kembali Tergugat dan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II melalui Surat Panggilan III Nomor: Naker/C.4/565/662/VI/2016, tanggal 28 Juni 2016 untuk Mediasi ke III pada hari Kamis tanggal 30 Juni 2016, namun panggilan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut tidak diindahkan oleh Tergugat sementara Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II hadir sesuai dengan jadwal panggilan yang telah ditentukan Mediator;
23. Bahwa walaupun demikian kejadian yang dialami oleh Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II, dimana Tergugat sudah dipanggil secara patut dan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi Tergugat tidak mengindahkannya. Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II masih menghargai usaha Mediator dan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II tidak berkeberatan diputuskan hubungan kerja dengan Tergugat asal dibayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
24. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
25. Bahwa sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, maka Tergugat harus membayar Upah Penggugat II sampai ada penetapan lembaga penyelesaian perselisihan



hubungan industrial, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;

26. Bahwa perbuatan Tergugat yang menurunkan jabatan Penggugat II dari *Sales Executive* (S2) menjadi *Sales Trainee* dan mengurangkan Upah Penggugat II dari Rp3.200.000,00 (tiga juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulan menjadi Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) setiap bulan adalah merupakan tekanan atau intimidasi agar Penggugat II mengundurkan diri atau memutuskan hubungan kerja secara sepihak dari Tergugat, sehingga Tergugat terlepas dari kewajibannya membayar Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya kepada Penggugat II;
27. Bahwa selama Tergugat dan Penggugat II beserta teman-teman Penggugat II dimediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Penggugat II mengharapkan agar Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat II dapat diselesaikan melalui perundingan secara kekeluargaan, namun melihat perilaku dari Tergugat yang telah dipanggil oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak tiga kali dan hanya satu kali dihadiri Tergugat, maka harapan untuk diselesaikan secara kekeluargaan tidak tercapai;
28. Bahwa terhadap Surat Anjuran Mediator Nomor Naker/C.4/565/728/VII/2016, tanggal 22 Juli 2016 pada dasarnya Penggugat VI dapat menerima walaupun ada kekurangan seperti:
  - Upah Penggugat II dalam perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti rugi lainnya disamakan dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp2.146.375,00 yang seharusnya Upah Penggugat II adalah sebesar Rp3.200.000,00/bulan;
  - Perhitungan kekurangan Upah Penggugat II untuk bulan Juli sampai dengan Desember 2015 dibuat Mediator (Rp1.925.000,00 - Rp1.900.000,00) = Rp25.000,00 x 6 bulan = Rp150.000,00 seharusnya kekurangan upah Penggugat II bulan Juli sampai dengan Desember 2015 ialah Rp3.200.000,00 - Rp1.900.000,00 = Rp1.300.000,00 x 6 bulan = Rp7.800.000,00;
  - Pertimbangan Mediator dalam Surat Anjurannya pada halaman 3 alinea 1 membenarkan tindakan Tergugat yang menurunkan jabatan Penggugat II dari *Sales Executive* (S2) turun drastis menjadi *Sales Trainee*, dari upah Rp3.200.000,00/bulan diturunkan menjadi Rp1.900.000,00/bulan adalah suatu pertimbangan yang tidak bijaksana dan cenderung memihak kepada Tergugat;



- Pertimbangan Mediator dalam Surat Anjurannya pada halaman 3 alinea 2 yang menyatakan bahwa Penggugat II telah melakukan kesalahan karena tidak bersedia dimutasi ke Kabupaten Kampar dengan jabatan sebagai *Sales Trainee*;
- Pertimbangan Mediator tersebut telah menunjukkan bahwa Mediator tidak bersifat netral dan meletakkan Peraturan Perusahaan lebih tinggi dari Undang Undang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, menolak mutasi adalah hak dari pekerja/buruh lihat Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Mediator tidak menilai perilaku dari manajemen Tergugat yang tidak mengindahkan undangan/panggilan dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 2 (dua) kali yaitu Surat Panggilan II dan III dan bahkan Tergugat dalam Suratnya tanggal 21 Juni 2016 dan Surat Tergugat tanggal 30 Juni 2016 yang menyatakan dengan tegas tidak perlu lagi Mediasi. Mediator tidak mempertimbangkan atau tidak menganggap bahwa tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan merendahkan Mediator;
- Mediator membenarkan Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat II TMT 30 Juli 2016 sementara dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

29. Bahwa terhadap perkara antara Tergugat dengan Penggugat II, Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota telah mengeluarkan putusan Anjuran sebagai berikut:

- Pesangon 9 bulan x Rp2.146.375,00 = Rp19.317.375,00
- Penghargaan 4 bulan x Rp2.146.375,00 = Rp 8.585.500,00
- Jumlah = Rp27.902.875,00
- Pengobatan dan Perumahan  
15% x Rp27.902.875,00 = Rp 4.185.431,00
- Kekurangan upah bulan Juli sampai dengan  
Desember 2015 (Rp1.925.000,00 - Rp1.900.000,00)  
= Rp25.000 x 6 bulan = Rp 150.000,00
- Upah penuh bulan Januari sampai dengan Juli 2016  
7 bulan x Rp2.146.375,00 = Rp15.024.625,00
- Jumlah = Rp48.159.581,00



30. Bahwa apabila ada kemauan dari Tergugat untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat II masih membuka pintu untuk berdamai, akan tetapi melihat dan memperhatikan pola pikir dari Tergugat dimana mengabaikan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:

- Tergugat telah menyatakan melalui Suratnya tertanggal 28 Juni 2016, tidak perlu lagi Mediasi, sehingga tindakan tersebut telah bertentangan dengan Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Tergugat dipanggil oleh Pemerintah dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara patut dan sah melalui Surat Panggilan II dan III tidak hadir dan bahkan mengatakan tidak perlu lagi Mediasi;
- Tergugat menurunkan Jabatan Penggugat II dari Sales Executive (S2) menjadi Sales Trainee (jabatan pekerja/buruh dalam masa percobaan) dan mengurangkan upah Penggugat II dari Rp3.200.000,00/bulan menjadi Rp1.900.000,00/bulan adalah merupakan tekanan agar Penggugat II mengundurkan diri dari Tergugat sehingga Tergugat terlepas dari kewajibannya untuk membayar Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja Kerja dan ganti rugi lainnya kepada Penggugat II;
- Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum dimana dahulu Penggugat II merupakan pekerja tetap dialihkan menjadi pekerja harus mencapai target (borongan), jikalau target menjual tidak tercapai maka Penggugat II tidak menerima Upah;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat I dan II memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru agar memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat I dan Penggugat II untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap Penggugat I dan Penggugat II secara melawan hukum;
3. Menghukum Tergugat membayar untuk kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada Penggugat I secara tunai, seketika, sekaligus sebagai berikut:

1.	Uang Pesangon	Rp3.200.000,00 x 9 bulan	Rp28.400.000,00
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp3.200.000,00 x 4	Rp12.800.000,00



3.	Tj. Perumahan & Pengobatan 15%	Rp40.800.000,00 x 15%	Rp 6.120.000,00
4.	Kekurangan Upah Bulan Juli sampai dengan Desember 2015	(Rp1.925.000 – Rp1.900.000) = Rp25.000,00 x 6 bulan	Rp 150.000,00
5.	THR Idul Fitri 1 Syawal 1437 H	Rp3.200.000,00 x 1	Rp 3.200.000,00
6.	Upah Januari sampai dengan Juli 2016	Rp3.200.000,00 x 7	Rp22.400.000,00
	Jumlah harus dibayar Tergugat		Rp72.670.000,00
	Terbilang	tujuh puluh dua enam ratus juta tujuh puluh ribu rupiah;	

4. Menghukum Tergugat membayar untuk kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada Penggugat II secara tunai, seketika, sekaligus sebagai berikut:

1.	Uang Pesangon	Rp3.200.000,00 x 9 bulan	Rp28.400.000,00
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp3.200.000,00 x 4	Rp12.800.000,00
3.	Tj. Perumahan & Pengobatan 15%	Rp40.800.000,00 x 15%	Rp 6.120.000,00
4.	Kekurangan Upah Bulan Juli sampai dengan Desember 2015	(Rp1.925.000 – Rp1.900.000) = Rp25.000,00 x 6 bulan	Rp 150.000,00
5.	THR Idul Fitri 1 Syawal 1437 H	Rp3.200.000,00 x 1	Rp 3.200.000,00
6.	Upah Januari sampai dengan Juli 2016	Rp3.200.000,00 x 7	Rp22.400.000,00
	Jumlah harus dibayar Tergugat		Rp73.070.000,00
	Terbilang	tujuh puluh tiga juta tujuh puluh ribu rupiah;	

5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi maupun *verzet* (*uitvoerbaar bij voorraad*);

6. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Subsidiar:

Akan tetapi apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain, maka mohon putusan yang adil dan pantas;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 20 Desember 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dengan mengeluarkan nama Para Penggugat dalam sistem perusahaan Tergugat batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus, hak-hak Para Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja, yakni Penggugat I



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berjumlah = Rp108.680.000,00 (seratus delapan juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah) dan Penggugat II berjumlah = Rp104.323.000,00 (seratus empat juta tiga ratus dua puluh tiga ribu rupiah);

5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 4 Januari 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Desember 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Januari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., *juncto* Nomor 2/Kas/G/2017/PN.Pbr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 18 Januari 2017;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut telah disampaikan kepada Para Termohon Kasasi/Para Penggugat pada tanggal 31 Januari 2017, kemudian Para Termohon Kasasi/Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 13 Februari 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

- A. Majelis Hakim Tingkat Pertama keliru menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;
  1. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam halaman 29-30 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa setelah mencermati gugatan Para Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat atas gugatan tersebut, maka persoalan pokok antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah berkenaan dengan tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dengan alasan tidak mencapai target penjualan;

Halaman 20 dari 58 hal. Put. Nomor 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Menimbang, bahwa beranjak dari hal tersebut di atas, maka masalah Yuridis yang harus dijawab adalah: "Apakah tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja terhadap Para Penggugat telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?";

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka menurut ketentuan Pasal 283 RBg *juncto* Pasal 1865 KUHPerdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya sedangkan pihak Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijs*), dihubungkan dengan azas *Eines Mannes Rede Ist Keines Mannes atau Azas Audi et alteram Partem*, dan pendapat Prof. Dr. Achmad Ali, S.H., M.H., dan Dr Wiwie Heryani, S.H., M.H., dalam bukunya "Azas-Azas Hukum Pembuktian Perdata" yang mengatakan bahwa: "Penggugat tidak diwajibkan membuktikan kebenaran sangkalan Tergugat, demikian pula sebaliknya, Tergugat diwajibkan untuk membuktikan kebenaran peristiwa yang diajukan oleh Penggugat", maka dengan azas dan pendapat tersebut "menempatkan kedua pihak memiliki kedudukan prosesuil yang sama di hadapan Pengadilan", dengan demikian berdasarkan ketentuan azas dan pendapat para ahli tersebut di atas, maka pembagian beban pembuktian harus dilakukan secara patut;

Menimbang, bahwa terhadap kepatutan pembebanan pembuktian tersebut, dengan mengutip pendapat Paton yang mengatakan "*Should not be forced on a person without very strong reasons*" yang berarti bahwa pembebanan pembuktian tidak dapat dilakukan kepada seseorang tanpa ada alasan yang kuat;

Menimbang, bahwa berdasarkan landasan hukum, azas dan pendapat para ahli tersebut di atas, Majelis berpendapat bahwa pembuktian dalam perkara *a quo* dibebankan terhadap pihak yang paling mungkin untuk membuktikan atau terhadap pihak yang paling sedikit dirugikan ketika upaya pembuktian dilakukan", adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

a. Pasal 283 RBg dan Pasal 1865 BW berbunyi:

"Barang siapa yang mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau menyangkal hak orang lain harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu";



Ketentuan ini berarti kedua belah pihak baik Penggugat/Termohon Kasasi maupun Tergugat/Pemohon Kasasi dapat dibebani dengan pembuktian. Terutama Penggugat wajib membuktikan peristiwa yang diajukannya, sedangkan Tergugat berkewajiban membuktikan bantahannya. Oleh karena itu Penggugat/Termohon Kasasi tidak diwajibkan membuktikan kebenaran bantahan Tergugat/Pemohon Kasasi, demikian pula Tergugat/Pemohon Kasasi tidak diwajibkan pula membuktikan peristiwa yang diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi, kalau Penggugat/Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan peristiwa yang diajukannya ia harus dikalahkan. Sedangkan kalau Tergugat tidak dapat membuktikan bantahannya ia harus pula dikalahkan, jadi kalau salah satu pihak dibebani dengan pembuktian dan ia tidak dapat membuktikan, maka ia akan dikalahkan (inilah yang disebut resiko pembuktian). Pada hakekatnya beban pembuktian ini adalah untuk memenuhi syarat keadilan agar resiko beban pembuktian itu tidak berat sebelah. (lihatlah Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo S.H., Hukum Acara Perdata Indonesia, Yogyakarta, Liberty Edisi ke-7, 2006, halaman 142);

- b. Pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dengan mengutip pendapat George W. Paton adalah sangat tidak relevan dan justru tidak sesuai dengan azas *audi et alteram partem* dan bersikap berat sebelah serta tidak memenuhi syarat keadilan, sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama ini patut untuk dibatalkan;
- c. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang menyebutkan “pembuktian dalam perkara *a quo* dibebankan terhadap pihak yang paling mungkin untuk membuktikan atau terhadap pihak yang paling sedikit dirugikan ketika upaya pembuktian dilakukan”, adalah menyimpang dari beban azas pembuktian, karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 283 RBg *juncto* 1865 BW, karena pertimbangan tersebut tidak dilakukan secara patut;
- d. Bahwa Majelis Hakim tidak menerapkan azas *audi et alteram partem* atau “*Eines Mannes Rede ist keines Mannes Rede, man soll sie horen alle beide*”, karena dalam persidangan pembuktian Majelis Hakim secara subjektif telah menolak kehadiran saksi dari Sdri. Delima Primasari (HRD Manager dari PT Agung Automall *Head Office*), yang sudah jauh datang dari Jakarta, padahal tidak ada ketentuan Hukum Acara Perdata positif, yang melarang HRD



Manager dihadirkan sebagai saksi Tergugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial *a quo*;

- e. Bahwa di dalam pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama sama sekali diabaikan ketentuan-ketentuan yang disepakati Para Penggugat/Termohon Kasasi dengan Tergugat/Pemohon Kasasi yang tertuang di dalam Perjanjian Kerja yang menghasilkan hubungan kerja antara Para Penggugat/Termohon Kasasi dengan Tergugat/Pemohon Kasasi dan juga ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Perusahaan (T-15) dari Tergugat/Pemohon Kasasi, padahal Peraturan Perusahaan tersebut sudah disahkan oleh instansi yang berwenang;

2. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam halaman 30-31 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat mengajukan alat bukti yakni: P-1.1 ID Card atas nama Penggugat I, P-1.2 Rincian saldo JHT 2016 atas nama Penggugat I tertanggal 8 April 2016, P-1.3 Foto Kepesertaan Training SPD Penggugat I, P-1.4 Foto Kepesertaan Training ANS Penggugat I, P-1.5 Rekening Tahapan atas nama Penggugat I, P-2.1 ID Card atas nama Penggugat II, P-2.2 saldo JHT atas nama Penggugat II, P-2.3 SK CEO-201/SK/567/VIII/2011 tentang pengangkatan Penggugat II sbg karyawan tetap, P-2.4 Surat Penghargaan dari PT Toyota Astra Motor kepada Penggugat II, P-2.5 Surat Penghargaan dari PT Toyota Astra Motor kepada Penggugat II, P-2.6 Rekening tahapan atas nama Penggugat II, P-2.7 Saldo JHT atas nama Penggugat II;

Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama: Agus Seventri dan Hendri yang dibawah sumpah dan saling melengkapi, pada pokoknya menerangkan bahwa:

- Bahwa para saksi adalah mantan karyawan Tergugat yang di Pemutusan Hubungan Kerja juga oleh Tergugat karena dianggap tidak mencapai target penjualan yang ditentukan oleh Tergugat;
- Bahwa perusahaan memiliki Peraturan Perusahaan tahun 2012-2014 disamping SK CEO yang mengatur tentang jenjang karir;
- Bahwa Para Penggugat dan para saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2010 dengan upah Rp3.200.000,00 per bulan;
- Bahwa target penjualan berdasarkan akumulasi jumlah penjualan



selama 6 bulan/semester;

- Bahwa sejak Januari 2016, gaji Para Penggugat tidak diberikan lagi, sedangkan iuran JHT tetap dibayar sampai Maret 2016. sekalipun Para Penggugat dan para saksi tidak bekerja lagi;
- Bahwa sejak awal Para Penggugat dan para saksi telah mengetahui keberadaan dan pemberlakuan sistem tersebut di perusahaan Tergugat, untuk mana Para Penggugat dan para saksi bersedia menandatangani Surat Pengunduran Diri yang tidak terdapat tanggal, bulan maupun tahunnya”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:
  - a. Majelis Hakim tingkat pertama tidak mempertimbangkan isi Surat Pernyataan Penggugat I/Termohon Kasasi I (Adek Novrizal) dan Surat Pernyataan Penggugat II/Termohon Kasasi II (Gamaliel Purba), yang berbunyi:
    1. Benar saya adalah karyawan PT Agung Automall dengan jabatan sebagai *Sales Executive*;  
Catatan: (tidak dibuat pada saat diterima, tetapi ketika sudah menjabat menjadi *Sales Executive (S2)*);
    2. Benar dalam melakukan pekerjaan sebagai wiraniaga/salesman, saya wajib memenuhi standard prestasi atau target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja individu dan telah saya sepakati;
    3. Saya bersedia mengundurkan diri secara sukarela sebagai karyawan PT Agung Automall jika saya tidak memenuhi standard prestasi/Target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan;
    4. Surat pengunduran diri sebagai bagian dari Surat Pernyataan ini akan saya buat dalam waktu 1 x 24 jam sejak evaluasi standard prestasi saya tidak tercapai;
    5. Saya tidak akan melakukan tuntutan dan ganti rugi apapun juga atas pengunduran diri saya kepada perusahaan;Padahal apa yang disepakati dalam Surat Pernyataan tersebut adalah sesuai dengan azas kebebasan berkontrak yang diakui oleh Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara sepanjang Perjanjian Kerja tersebut dibuat secara sah sesuai Pasal 1320 KUHPerdara;
  - b. Bahwa ketentuan dalam Surat Pernyataan tersebut berkaitan dengan Perjanjian Kerja Penggugat I/Termohon Kasasi I Nomor BM-208/INT/

Halaman 24 dari 58 hal. Put. Nomor 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017



021/I/2009, tanggal 2-1-2009 *juncto* Perjanjian Kerja Penggugat I/Termohon Kasasi II yang antara lain disepakati sebagai berikut:

1. Pasal 1 ayat (2) berbunyi:

“Pihak Pertama akan menetapkan peringkat jenjang *Salesman* untuk pihak kedua berdasarkan ketentuan tentang peringkat jenjang *Salesman* dan hasil evaluasi yang dilakukan pihak pertama selama masa Perjanjian Kerja”;

2. Pasal 4 ayat (1) berbunyi:

“Pihak Kedua akan melakukan penjualan kendaraan bermotor sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan oleh Pihak Pertama yakni 17 poin per bulan atau total dalam perjanjian ini 102 poin”;

3. Pasal 4 ayat (2) berbunyi:

“Pihak Kedua akan mentaati seluruh peraturan kerja milik Pihak Pertama”;

(Catatan: termasuk bukti T-6 SK CEO Nomor 201/SK/414/VI/2011);

4. Pasal 6 ayat (1) berbunyi:

“Pihak pertama berhak melakukan evaluasi pertama atas hasil kerja pihak kedua selama periode waktu perjanjian”;

5. Pasal 6 ayat (2) berbunyi:

“Hasil evaluasi pihak kedua akan diberitahukan secara tertulis kepada pihak kedua, dan pihak kedua tidak berhak mengajukan keberatan atas hasil evaluasi tersebut (sepanjang evaluasi dilakukan berdasarkan ketentuan perusahaan pihak pertama dan dilakukan secara benar dan adil);

6. Pasal 7 ayat (2) berbunyi:

“Perjanjian ini dapat dibatalkan secara sepihak oleh pihak pertama sebelum berakhirnya perjanjian, jika:

d. Hasil evaluasi pihak pertama menunjukkan pihak kedua tidak mencapai standard prestasi yang telah ditetapkan”;

7. Pasal 7 ayat (3) berbunyi:

“Untuk pengakhiran perjanjian ini kedua belah pihak sepakat untuk melepaskan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUHPerdata”;

c. Disamping itu ketentuan di dalam Surat Pernyataan tersebut berhubungan juga dengan Peraturan Perusahaan PT Agung



Automall (Tergugat/Pemohon Kasasi) tahun 2014-2016, yaitu:

c.1. Pasal 13 ayat (3) berbunyi:

“Memberikan pekerjaan/perintah yang layak pada karyawan”;

c.2. Pasal 13 ayat (4) berbunyi:

“Menuntut suatu prestasi kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”;

c.3. Pasal 46 ayat (3) berbunyi:

“Setiap karyawan wajib mengikuti dan memenuhi seluruh instruksi dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung atau pimpinan yang berwenang, untuk itu wajib tunduk pada semua aturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya”;

c.4. Pasal 46 ayat (4) berbunyi:

“Setiap karyawan wajib melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya”;

c.5. Pasal 47 ayat (4) berbunyi:

“Menuntut suatu prestasi kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”;

(Bukti T-6 termasuk dalam hal ini);

d. Bahwa Penggugat I/Termohon Kasasi I dan Penggugat II/Termohon Kasasi II sudah diakui dalam putusan halaman 30-31 atas kesaksian Agus Seventri dan Hendri dibawah sumpah dan saling melengkapi pada pokoknya, halaman 30-31 putusan, antara lain menerangkan:

“Bahwa sejak awal Para Penggugat dan para saksi telah mengetahui keberadaan dan pemberlakuan sistem tersebut di perusahaan Tergugat, untuk mana Para Penggugat dan para saksi bersedia menandatangani Surat Pengunduran Diri yang tidak terdapat tanggal, bulan maupun tahunnya”;

Yang berarti mereka sepakat akan ketentuan bukti T-6 yaitu SK CEO Nomor 201/SK/414/VI/2011 berlaku dan mengikat terhadap mereka sebagai pekerja Wiraniaga/Salesman pada perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi;

e. Bahwa dengan diterapkannya sistem menurut bukti T-6 yaitu SK CEO Nomor 201/SK/414/VI/2011 sebetulnya tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja dari perusahaan, karena mereka sudah membuat Surat Pengunduran Diri yang berlaku secara efektif ketika hasil evaluasi tidak mencapai target penjualan sesuai standard prestasi kerja yang disepakati;



- f. Bahwa di dalam Surat Pernyataan Penggugat I/Termohon Kasasi I dan Penggugat II/Termohon Kasasi II sudah disebutkan:

“Saya tidak akan melakukan tuntutan dan ganti rugi apapun juga atas pengunduran diri saya kepada perusahaan”;

Disamping itu sudah ada ketentuan Pasal 7 ayat (3) Perjanjian Kerja yang menyebutkan: “Untuk pengakhiran perjanjian ini kedua belah pihak sepakat untuk melepaskan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUHPerduta”;

Maka seharusnya gugatan Penggugat I/Termohon Kasasi I dan Penggugat II/Termohon Kasasi II sepatutnyalah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

3. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam halaman 33-34 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat dan jawaban Tergugat yang didukung/dikuatkan oleh alat bukti Surat dan keterangan para Saksi, terdapat pengakuan yang bersesuaian dan tidak terbantahkan sebagai fakta-fakta hukum dalam persidangan yakni:

1. Bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja, dimana Para Penggugat bekerja di wilayah kerja Pekanbaru dan perselisihan antara Para Penggugat dan Tergugat merupakan Perselisihan Hubungan Kerja;
2. Bahwa Penggugat I memiliki hubungan kerja dengan Tergugat sejak September 2006 dengan masa percobaan, dan diangkat sebagai karyawan tetap sejak 1 Juli 2011 dengan gaji terakhir sebagai karyawan tetap tersebut diterima Desember 2014, sedangkan sejak Januari 2015 Penggugat I keluar dari sistem (bukti T-1) dan periode Februari sampai dengan Juni 2015 Penggugat I kembali dalam sistem;
3. Bahwa Penggugat II memiliki hubungan kerja dengan Tergugat sejak 1 Januari 2006 dengan masa percobaan, menjadi karyawan tetap sejak 1 April 2008 dengan jabatan terakhir sebagai *sales executive*;
4. Para Penggugat putus hubungan kerja dengan Tergugat, yakni dikeluarkan dari sistem Kantor Pusat Tergugat sejak Juli 2015, namun tetap dipekerjakan oleh Kantor Cabang Tergugat;
5. Bahwa pola rekrutmen dan pengangkatan sebagai karyawan tetap yang diterapkan Tergugat dalam perusahaannya dengan



menggunakan pola masa percobaan atau training, tanpa memperhitungkan masa kerja, sedangkan pola Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara terkeluarkan dari sistem yang berorientasi pada pencapaian target penjualan yang kesemuanya diatur dalam SK CEO Nomor 201/SK/414/VI/2011 (bukti T-5);

6. Bahwa sekalipun Para Penggugat telah dikeluarkan dari sistem Kantor Pusat Tergugat, namun Kantor Cabang tetap mempekerjakan Para Penggugat melalui program *sales trainee* dengan Upah Rp1.925.000,00 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima rupiah) per bulan dari Juli sampai dengan Desember 2015 dan melalui program *sales freelance* dengan Upah Rp40.000,00 (empat puluh ribu rupiah) per hari sejak Januari 2016 sampai dengan April 2016, dimana Para Penggugat keberatan program terakhir ini”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa hubungan kerja tercipta adanya dari Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha (Pemohon Kasasi) dengan para pekerja (Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II). Dimana para pekerja terikat dengan Peraturan Perusahaan dan juga syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh perusahaan yang tertuang dalam bukti T-6. Dan tidak benar bahwa T-3 dan T-4 seolah-olah merupakan Perjanjian Kerja, padahal T-3 dan T-4 itu merupakan syarat-syarat kerja yang harus ditaati oleh Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II;
- b. Bahwa pertimbangan butir 2 yang menyebutkan pada periode Februari sampai dengan Juni 2011 kembali dalam sistem, berarti perusahaan tidak bertindak semena-mena tetapi secara manusiawi tetap memberikan kesempatan kedua kepada Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi I;
- c. Bahwa Termohon Kasasi II sudah dikeluarkan dari sistem Kantor Pusat Pemohon Kasasi sejak Juli 2015, tetapi tetap dipekerjakan oleh Kantor Cabang Pemohon Kasasi adalah tindakan yang sangat manusiawi karena tidak semena-mena dan memberikan kesempatan kedua kepada Termohon Kasasi II;
- d. Setiap perusahaan adalah berhak dan berwenang untuk membuat suatu keputusan Direksi yang mengikat perusahaan,



tetapi adalah kekeliruan yang nyata apabila Majelis Hakim tingkat pertama mempertimbangkan bukti T-6 berupa SK Direksi Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011 dianggap hanya semata-mata berorientasi target penjualan adalah tidak benar dan keliru karena dari judulnya saja diberi judul Jalur Karir dan Sistem Renumerasi Tenaga Penjualan dan *Sales Supervisor*, artinya berorientasi pada karir yang lebih tinggi walaupun didalamnya ada sanksi untuk mereka yang tidak mau berprestasi dan tidak mau memenuhi standard minimal prestasi yang harus dipenuhi dan sudah disepakati;

- e. Adapun *sales freelance* untuk mereka yang gagal mencapai standard minimal hanya semata-mata tindakan manusiawi untuk memberi kesempatan kerja kepada mereka yang terkena sanksi atas hasil evaluasi kinerja yang menurun secara terus menerus setelah melewati tiga semester akan terhapus dari *system*;
  - f. Apabila Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II baru berkeberatan setelah hasil evaluasi atas kinerja mereka dan sanksinya diterapkan baru mulai memikirkan kelemahan-kelemahan dari bukti T-6, padahal bukti T-7 adalah dasar penerapan bukti T-6, sehingga tidaklah patut Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II mencari kambing hitam dari sistem yang disepakati;
4. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam halaman 34-36 yang menyebutkan:

“Menimbang, bawah berdasarkan fakta hukum dalam persidangan butir 5 pola perekrutan dan penetapan jenis hubungan kerja yakni pola pengangkatan seorang pekerja/buruh menjadi karyawan tetap menggunakan pola masa percobaan atau training, sedangkan pola Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan menggunakan sistem pencapaian target penjualan, untuk mana sebelum Majelis mempertimbangkan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat, maka untuk memahi realitas hubungan antara Para Penggugat dan Tergugat secara holistik/menyeluruh dan integral Majelis terlebih dahulu akan mempertimbangkan pola-pola tersebut untuk mengukur sejauh mana sebuah sistem yang diberlakukan oleh Tergugat khususnya dalam pola rekrutmen dan penetapan jenis hubungan kerja dan pola Pemutusan



Hubungan Kerja dapat diberlakukan;

Menimbang, bahwa Pasal 1 butir 16 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengisyaratkan Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa, sedangkan para pelaku proses produksi diantaranya adalah pekerja/buruh dan pengusaha, dengan demikian hubungan industrial mengakui keberadaan sistem dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dalam hal ini merupakan sistem manajemen, sebagai salah satu mekanisme pelaksanaan dan penerapan pembinaan hubungan kerja. Disamping itu ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga mengisyaratkan bahwa kebiasaan merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh Majelis dalam membuat putusan, dimana kebiasaan yang dimaksud dalam ketentuan tersebut berpadanan erat dan oleh ilmu manajemen dapat dimaknai sebagai sistem yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa menurut Elias M Awad, dalam bukunya *System Analysis and Design* menjelaskan bahwa sistem adalah sehimpunan komponen atau sub sistem yang terorganisasikan dan berkaitan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan Campbell mengatakan sistem adalah himpunan komponen atau bagian yang saling berkaitan bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan, dengan demikian dari kedua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem manajemen kepegawaian merupakan komponen/pola yang terorganisir sedemikian rupa dan saling berhubungan, yang diterapkan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan;

Menimbang, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dimana pengusaha merupakan orang perorangan atau Badan Usaha maupun Badan Hukum yang memiliki jenis usaha perdagangan automotif, yang mencakup penjualan maupun layanan pasca penjualan yang artinya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha tersebut merupakan hubungan yang dilandasi oleh adanya dan berjalannya fungsi-fungsi managerial atau komponen-komponen sub sistem, yang menurut Henry Fayol antara lain, Perencanaan/*Planning*, Pengorganisasian/*Organization*, tindakan pelaksanaan/*actuating* dan pengawasan/*controlling*;



Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis berpendapat bahwa hubungan antara Para Penggugat dan Tergugat yang berjalan dalam fungsi managerial yang diarahkan dan dilaksanakan dalam suatu *system* yang terpadu, untuk mencapai tujuan bersama, untuk mana ketika seorang pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha dan telah mengerti serta mengetahui sistem yang berlaku di perusahaan tersebut, maka dengan sendirinya pekerja/buruh yang bersangkutan tunduk pada sistem yang berlaku secara menyeluruh dan integral tersebut sebagai suatu panduan berhubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh sepanjang sistem tersebut sesuai dengan semangat dan jiwa dari hukum positif ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena itu selanjutnya Majelis akan juga mempertimbangkan bagaimana keberadaan sistem pencapaian target penjualan dalam pola rekrutmen dan penetapan jenis hubungan kerja dan pola Pemutusan Hubungan Kerja dengan pola/mekanisme pengunduran diri yang diterapkan Tergugat, dilihat dari aspek legalistic normatif hukum positif ketenagakerjaan yang mencakup aspek historis, filosofis maupun aspek formalistiknya;

Menimbang, bahwa pola rekrutmen dan penetapan Para Penggugat sebagai karyawan tetap pada perusahaan Tergugat dengan menerapkan pola masa percobaan atau training dan pencapaian target penjualan", adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

a. Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, sudah menyebutkan pertimbangan harus di dasarkan kepada:

- a.1. Hukum;
- a.2. Perjanjian yang ada;
- a.3. Kebiasaan, dan;
- a.4. Keadilan;

Akan tetapi Majelis Hakim tingkat pertama justru membuat pertimbangan ekonomi, pertimbangan manajemen yang tidak relevan untuk pertimbangan hukum dengan mengutip pendapat dari Elias M. Awad, Campbell, Henry Fayol, tetapi terlalu miskin dengan pertimbangan hukumnya;

b. Oleh karena di halaman 28 putusan sudah disebut dengan tegas



tentang pertimbangan hukum, tetapi pertimbangan yang dikemukakan oleh Majelis dengan mengutip pendapat Elias M. Awad, Campbell, Henry Fayol jelas bukan pertimbangan hukum, akan tetapi merupakan pendapat-pendapat dari ahli manajemen sehingga tidak relevan sebagai pertimbangan hukum, sehingga patut untuk dikesampingkan dan putusan dibatalkan oleh Majelis Kasasi;

- c. Dalam permasalahan perkara ini, yang relevan adalah pertimbangan hukum perburuhan yaitu menyangkut soal hubungan kerja yang timbul dari Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Peraturan Perburuhan (apabila ada) dan ketentuan-ketentuan hukum perburuhan positif yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, ataupun Yurisprudensi Pengadilan Hubungan Industrial;
- d. Hubungan kerja timbul karena ada Perjanjian Kerja antara perusahaan dengan pekerja yang memuat soal syarat-syarat kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak;
- e. Adapun Perjanjian Kerja antara Penggugat I/Termohon Kasasi I, Penggugat II/Termohon Kasasi dengan perusahaan (Pemohon Kasasi) sama sekali tidak pernah disinggung oleh Majelis Hakim tingkat pertama. Menurut Pasal 1601 a KUHPerdata: "Perjanjian Kerja adalah perjanjian seorang pekerja dengan seorang pengusaha, dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja dibawah perintah pihak pengusaha dalam suatu waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima Upah";
- f. Rumusan dalam Pasal 1601 a KUHPerdata tersebut dilengkapi oleh Prof. Iman Soepomo dengan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah: "Suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima Upah pada pihak lainnya, dan pengusaha yang mengikatkan diri untuk mengerjakan pekerja itu dengan membayar Upah";  
Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dipersyaratkan harus dibuat atas dasar:
  1. Kesepakatan kedua belah pihak;
  2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;



4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. Oleh karena bukti Perjanjian Kerja Nomor BM-208/INT/021/I/2009 tanggal 2-1-2009 sudah diangkat menjadi karyawan tetap sesuai SK CEO-201/SK/567/VIII/2011, tanggal 16 Agustus 2011 (Adek Novrizal) *juncto* Perjanjian Kerja BM-211/INT/876/XI/2011, tanggal 11 November 2011 dan SK Nomor CEO-201/SK/416/VI/2011 tanggal 21 Juni 2011 (Gamaliel Purba), maka sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, syarat-syarat kerja di dalam Perjanjian Kerja sebelumnya tetap berlaku untuk status karyawan tetap *Salesman*, sehingga syarat kerja tidak berubah karena tidak dibuat perubahan tentang Perjanjian Kerja dan tetap berlaku;
- h. Hubungan kerja antara Penggugat I/Termohon Kasasi I dan Penggugat II/Termohon Kasasi II dengan perusahaan (Pemohon Kasasi) tercipta dari Perjanjian Kerja dan di dalam Perjanjian Kerja masing-masing sudah ditentukan syarat-syarat kerja juga termasuk pengakhiran kerja yang disepakati oleh para pihak di dalam Perjanjian Kerja ketentuan-ketentuan sebagai berikut:
  1. Pasal 1 ayat (2) berbunyi:

“Pihak pertama akan menetapkan peringkat jenjang *Salesman* untuk pihak kedua berdasarkan ketentuan tentang peringkat jenjang *Salesman* dan hasil evaluasi yang dilakukan pihak pertama selama masa Perjanjian Kerja”;
  2. Pasal 4 ayat (1) berbunyi:

“Pihak kedua akan melakukan penjualan kendaraan bermotor sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan oleh pihak pertama yakni 17 poin per bulan atau total dalam perjanjian ini 102 poin”;
  3. Pasal 4 ayat (2) berbunyi:

“Pihak kedua akan mentaati seluruh peraturan kerja milik pihak pertama”;

(catatan: termasuk bukti T-6 SK Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011);
  4. Pasal 6 ayat (1) berbunyi:

“Pihak pertama berhak melakukan evaluasi pertama atas hasil



kerja pihak kedua selama periode waktu perjanjian”;

5. Pasal 6 ayat (2) berbunyi:

“Hasil evaluasi pihak kedua akan diberitahukan secara tertulis kepada pihak kedua, dan pihak kedua tidak berhak mengajukan keberatan atas hasil evaluasi tersebut (sepanjang evaluasi dilakukan berdasarkan ketentuan perusahaan pihak pertama dan dilakukan secara benar dan adil);

6. Pasal 7 ayat (2) berbunyi:

“Perjanjian ini dapat dibatalkan secara sepihak oleh pihak pertama sebelum berakhirnya perjanjian, jika:

d. Hasil evaluasi pihak pertama menunjukkan pihak kedua tidak mencapai standard prestasi yang telah ditetapkan”;

7. Pasal 7 ayat (3) berbunyi:

“Untuk pengakhiran perjanjian ini kedua belah pihak sepakat untuk melepaskan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUHPerdata”;

i. Di dalam Peraturan Perusahaan (T-15), diatur ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

i.1. Pasal 13 ayat (3) berbunyi:

“Memberikan pekerjaan/perintah yang layak pada karyawan”;

i.2. Pasal 13 ayat (4) berbunyi:

“Menuntut suatu prestasi kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”;

i.3. Pasal 46 ayat (3) berbunyi:

“Setiap karyawan wajib mengikuti dan memenuhi seluruh instruksi dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung atau pimpinan yang berwenang, untuk itu wajib tunduk pada semua aturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya”;

i.4. Pasal 46 ayat (4) berbunyi:

“Setiap karyawan wajib melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya”;

i.5. Pasal 47 ayat (4) berbunyi:

“Menuntut suatu prestasi kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”;

(bukti T-5 termasuk dalam hal ini);

j. Oleh karena ini sistem yang dibangun di dalam perusahaan Pemohon Kasasi bukan didasarkan pada teori-teori dari Elias M.



Awad, Campbell dan Henry Fayol, tetapi diatur di dalam Perjanjian Kerja dan syarat-syarat kerja yang diatur di dalam bukti T-5 dan Peraturan Perusahaan;

- k. Adapun Penggugat I/Termohon Kasasi I dan Penggugat II/Termohon Kasasi II sudah membuat Surat Pengunduran Diri dan sudah dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru berdasarkan bukti T-20 *juncto* T-21 *juncto* T-23, dan tidak benar Pemohon Kasasi memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tetapi dilakukan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan serta syarat-syarat kerja yang ditentukan dalam bukti T-6;

5. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam halaman 36 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa seorang pekerja/buruh dikualifikasikan sebagai karyawan tetap atau lazim disebut sebagai hubungan kerja permanen yakni hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah diatur syarat dan mekanismenya dalam Pasal 50, 51, 56, 57 ayat (2) 58 ayat (1), 59 ayat (1), (2), (4), (5), (6), (7), 60 dan Pasal 63 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Adapun Penggugat I/Termohon Kasasi I tidak pernah dijadikan masa percobaan, karena pertama kali dia diangkat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor BM-208/INT/021/II/2009 tanggal 2-1-2009 dan baru diangkat menjadi karyawan tetap salesman berdasarkan SK Nomor CEO-201/SK/567/VIII/2011 tanggal 16 Agustus 2011;
- b. Adapun Penggugat II/Termohon Kasasi II tidak pernah di jadikan masa percobaan, karena pertama kali dia diangkat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor BM-211/INT/867/XI/2011, tanggal 11 November 2011 dan baru diangkat menjadi karyawan tetap *Salesman* berdasarkan SK Nomor CEO-201/SK/416/VII/2011, tanggal 21 Juni 2011;
- c. Oleh karena itu pertimbangan Majelis Hakim adalah keliru, seolah-olah ada masa percobaan yang dicampur-adukan dengan jenjang karir sales, yaitu *Sales Trainee* adalah (jenjang jabatan), dan bukan



masa percobaan dan yang ada adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

6. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam halaman 36-37 yang menyebutkan:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas dihubungkan dengan Pasal 4 ayat (3a) Peraturan Perusahaan PT Agung Automall tahun 2016-2018 (bukti T-14), maka dalam hubungan kerja permanen/karyawan tetap terdapat unsur-unsur:

1. Jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan kegiatan pokok dari usaha tersebut, bukan kegiatan tambahan atau musiman;
2. Perjanjian kerja lisan ataupun tertulis, yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan yang berlaku;
3. Surat pengangkatan;
4. Pemberlakuan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan;
5. Terikat dalam hubungan kerja tanpa ada batas waktu;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum dalam persidangan butir 2, Tergugat mengangkat dan menetapkan Penggugat I sebagai pekerja/buruh permanen/karyawan tetap sejak 1 Juli 2011 yang berarti ± 9 bulan setelah adanya hubungan kerja, sedangkan berdasarkan fakta hukum dalam persidangan butir 3 Penggugat II diangkat menjadi karyawan tetap sejak 1 April 2008 yang berarti lebih dari 2 tahun sejak adanya hubungan kerja, sedangkan disisi lainnya Tergugat menerapkan masa percobaan dalam penerimaan Para Penggugat sebagai karyawan;

Menimbang, bahwa dengan demikian pola penetapan sebagai karyawan tetap yang diterapkan Tergugat terhadap Para Penggugat mengenyampingkan masa kerja, jenis pekerjaan dan unsur-unsur lainnya yang telah ditegaskan dalam hukum positif ketenagakerjaan di atas, oleh karena itu Majelis berpendapat pola penetapan sebagai karyawan tetap yang diterapkan Tergugat bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Dalam Pasal 4 ayat (3) butir a Peraturan Perusahaan PT Agung Automal tahun 2016-2018, mengatur tentang definisi karyawan tetap, yaitu: “Karyawan tetap adalah karyawan yang terikat pada hubungan kerja yang tak terbatas waktunya dengan perusahaan dan memenuhi



persyaratan penerimaan karyawan yang telah ditetapkan”;

Adapun SK Direksi Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011 tanggal .....

Juni 2011, justru persyaratan penerimaan karyawan yang telah ditetapkan dan disepakati oleh para pekerja yaitu Penggugat I/Termohon Kasasi I dan Penggugat II/Termohon Kasasi II;

- b. Dalam kasus Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II dari sejak semula tidak dibuat masa percobaan, tetapi yang ditandatangani adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga Majelis Hakim tingkat pertama secara keliru mempertimbangkan ada masa percobaan, tetapi tidak ada masa percobaan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II dalam penerimaan sebagai karyawan, yang ada adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak pernah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim isinya, padahal Perjanjian Kerja adalah dasar dari hubungan kerja;
- c. Dengan tidak meneliti bukti perjanjian kerja yang dibuat oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II, maka Majelis Hakim tingkat pertama mempertimbangkan secara keliru seolah-olah Termohon Kasasi mengesampingkan masa kerja, jenis pekerjaan dan unsur-unsur lainnya yang ditegaskan dalam hukum ketenagakerjaan, padahal semuanya dituangkan di dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan;

7. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 37 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan di atas dihubungkan dengan Pasal 22 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat merupakan hubungan kerja permanen (PKWTT) sejak dimulainya hubungan kerja, yakni Penggugat I sejak September 2006 dan Penggugat II sejak 1 Januari 2006;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis mempertimbangkan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat yakni menerapkan sistem pencapaian target penjualan sebagaimana bukti T-6, dengan nama pola nama Para Penggugat dikeluarkan oleh sistem, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah berdasarkan sistem pencapaian target penjualan yang mana apabila Para Penggugat tidak



mencapai target penjualan yang telah ditentukan dalam batas waktu yang telah ditentukan, nama Para Penggugat terhapus dalam sistem kepegawaian Tergugat, yang artinya putus hubungan kerja, sedangkan hak-hak atas Pemutusan Hubungan Kerja tidak diberikan karena telah dianggap mengundurkan diri melalui Surat Pengunduran Diri (bukti T-3, T-4, dan T-5) yang telah dibuat sebelumnya, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Tidak benar dalil Majelis Hakim tingkat pertama tersebut seolah-olah langsung hubungan kerja permanen, tetapi sudah didahului dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:
  - a.1. Perjanjian Kerja Termohon Kasasi I Nomor BM-208/INT/021/I/2011, tanggal 2-01-2011;
  - a.2. Perjanjian Kerja Termohon Kasasi II Nomor BM-211/INT/876/XI/2011, tanggal 11 November 2011;
- b. Setelah Perjanjian Kerja tersebut berakhir jangka waktunya, tetapi berdasarkan hasil evaluasi menurut Surat Direksi Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011, tanggal ..... Juni 2011 memenuhi standard kerja, prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka kemudian muncullah Surat Nomor CEO-201/SK/567/VII/2011, tanggal 16 Agustus 2011 *juncto* Nomor CEO-201/SK/416/VI/2011, tanggal 21 Juni 2011 tentang Penetapan Status Karyawan Tetap *Salesman*;
- c. Adapun bukti T-6 berupa Surat Direksi Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011, tanggal ..... Juni 2011, adalah tidak benar istilah yang digunakan Majelis Hakim tingkat pertama adalah sistem pencapaian target penjualan, karena judulnya adalah Jalur Karir dan Sistem Renumerasi Tenaga Penjualan dan *Sales Supervisor*, yang tidak hanya berorientasi semata-mata target penjualan, karena tujuannya menentukan jenjang karir dan sistem renumerasi khusus untuk penjualan dan *Sales Supervisor*;
- d. Adapun target penjualan bukan tujuan primer, karena targetnya berupa target minimum yang tidak boleh diabaikan oleh para pekerja sales, sebab tanpa melakukan penjualan bukan salesman namanya. Tetapi perusahaan tidak pernah menuntut target maksimum, namun sebagai *Salesman* tidak boleh melanggar standard minimum



penjualan yang dicapai;

8. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 38 yang menyebutkan:

Menimbang, bahwa Tergugat merupakan perusahaan automotif yakni yang salah satu divisinya adalah menjual kendaraan bermerk tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Ferry Febrianta Tarigan perusahaan baru dimana ia bekerja, setelah di Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat juga merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama dengan Tergugat dan juga menerapkan pola Pemutusan Hubungan Kerja yang sama yakni pola pencapaian target penjualan tanpa hak-hak dalam Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dengan demikian penerapan sistem pencapaian target penjualan dalam Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan Tergugat merupakan hal yang wajar dan berlaku secara umum”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Keterangan saksi Ferry Febrianta Tarigan sudah menjelaskan bahwa bukti T-6 bukan menyimpang dari kebiasaan di lingkungan perusahaan yang bergerak melakukan penjualan automotif;
- b. Apabila Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II sebagai sales tidak berprestasi sudah sepatutnya mengakui ia tidak mempunyai talenta di bidang *Salesman*, sehingga tidak perlu untuk memaksakan diri dan sudah disepekatkan sejak awal antara Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II sebagai pekerja dengan Pemohon Kasasi sebagai pengusaha, yang tidak bertentangan dengan azas kebebasan berkontrak, yang oleh Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebut sebagai pertimbangan hukum dan perjanjian yang ada;
- c. Apabila Majelis Hakim tingkat pertama mengatakan hal yang wajar dan berlaku secara umum, maka sudah sesuai dengan kebiasaan yang disebut didalam Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;
- d. Pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama tidak menghormati prinsip kebebasan berkontrak (*vide* Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata), karena Perjanjian Kerja dibuat secara sah (Pasal 1320



KUHPerdata dan Peraturan Perusahaan disahkan oleh instansi yang berwenang. Tidak ada paksaan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II ketika menandatangani Surat-surat Pernyataan dan mau mengikuti syarat-syarat dalam Perjanjian Kerja, syarat-syarat kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan mau mengikuti Peraturan Perusahaan;

- e. Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II tidak secara jujur mengakui kegagalannya untuk memenuhi standard prestasi minimum yang ditetapkan oleh perusahaan tetapi mencari-cari alasan keadaan ekonomi yang lesu, dan akibat dari kegagalan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II menjalankan tugasnya berupaya berlindung dibalik Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, mencari kompensasi atas kehilangan namanya dari sistem yang melemparkan kesalahan kepada perusahaan, tetapi tidak mau mengakui kesalahannya sendiri;

9. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 38-39 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa nilai-nilai filosofis Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha merupakan hubungan kemitraan dalam posisi kesejajaran yang artinya terjadi pergeseran nilai/posisi pekerja/buruh secara *gradual* dan *sistemik* melalui semangat hukum positif ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni pergeseran dari fase pekerja/buruh sebagai faktor produksi perusahaan ke fase pekerja/buruh sebagai aset perusahaan dan akhirnya ke fase pekerja/ buruh adalah mitra perusahaan;

Pergeseran nilai atau pekerja/buruh ini diikuti dengan pergeseran perlakuan dan mekanisme dalam Pemutusan Hubungan Kerjanya;

Perlakuan sebagai faktor produksi menempatkan pekerja/buruh memiliki nilai dan kedudukan yang sama dengan mesin, pasar dan uang, yakni pekerja/buruh dapat saja sewaktu-waktu diberhentikan/dibuang oleh perusahaan manakala faktor produksi tersebut tidak memiliki tingkat produktivitas yang diharapkan lagi tanpa perlu memikirkan kelangsungan hidup si pekerja/buruh tersebut dikemudian hari dan tanpa perlu pula memperhatikan jasa-jasa yang selama ini telah diberikan oleh pekerja/buruh tersebut terhadap perkembangan



perusahaan;

Perlakuan sebagai aset perusahaan menempatkan pekerja/buruh memiliki nilai yang sama dengan gedung-gedung pabrik atau tanah yang dimiliki perusahaan yakni pekerja/buruh dapat saja sewaktu-waktu dijual/dialihdayakan atau diganti dengan aset lainnya yang lebih bernilai tinggi dan strategis tanpa perlu mempertimbangkan bagaimana kelayakan hidup dan perkembangan kemampuan si pekerja/buruh dikemudian hari, sekalipun ia telah memiliki jasa untuk mengembangkan perusahaan dan telah menghabiskan usianya selama ia berada di perusahaan tersebut;

Sedangkan perlakuan sebagai mitra perusahaan menempatkan pekerja/buruh memiliki nilai dan posisi yang sama dengan pengusaha, yakni sama-sama mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan yang diwujudkan dalam tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan, tanggung jawab mana yang mengharuskan pekerja/buruh berfikir dan bersikap serta bertindak untuk tidak merugikan perusahaan, bersedia dan berniat untuk mengembangkan diri potensi, kompetensi untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan sikap profesionalitas dengan karakter yang *mutualis* dalam perusahaan”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut berbau kiri dengan mempertentangkan antara pengusaha sebagai kapitalis sedangkan pekerja atau buruh adalah proletar yang merupakan faktor produksi yang dapat dieksploitasi secara sewenang-wenang oleh perusahaan, padahal tidak mempertimbangkan bahwa dengan bukti T-6 tersebut mereka dapat mencapai jenjang karir yang terus meningkat mulai dari *Sales Trainee*, *Sales Junior*, *Sales Executive*, dan *Sales Supervisor*, bahkan tidak menutup kemungkinan menjadi Manager atau Pimpinan, karena dengan bukti T-5 tersebut Pemohon Kasasi tersebut mencari bibit-bibit yang potensial sebagai mitra bukan bermitra dengan pekerja yang tidak berprestasi;
- b. Pemohon Kasasi menolak analisis yang dilakukan oleh Majelis tingkat pertama karena secara apriori membela kepentingan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II yang tidak mempunyai daya kompetisi untuk berkarir lebih lanjut malahan merosot ke



jenjang yang terendah bukan akibat dari sistem tetapi akibat dari kinerja dari Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II, namun mencari-cari kesalahan di dalam sistem yang diterapkan yang sudah umum berlaku di setiap perusahaan sejenis yang bergerak di bidang penjualan automotif;

- c. Pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama terlalu memihak dan subjektif karena apriori membenarkan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II tetapi tidak meneliti bukti dari kinerja mereka sesuai bukti T-7 (daftar produktifitas Para Penggugat) dan T-8 (Rincian Gaji Penggugat I dari Februari sampai dengan Oktober 2015), T-9 (Rincian Gaji Penggugat II dari Januari sampai dengan Oktober 2015), T-10 (Pembayaran Upah Penggugat I untuk bulan Desember 2015), T-11 (Pembayaran Upah Penggugat II untuk Desember 2015), dan T-12 (surat Elektronik (email) dari Cabang SM Amin kepada Kantor Pusat agar Penggugat I masuk dalam sistem);
10. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 39-40 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas, penerapan sistem pencapaian target penjualan dalam Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan Tergugat walaupun merupakan hal yang wajar dan berlaku secara umum, namun penerapan sistem tersebut merupakan bentuk perlakuan Tergugat terhadap Para Penggugat yang menempatkan pekerja/buruh sebagai faktor produksi bukan kemitraan, apalagi dengan menyebut Para Penggugat dengan istilah *Salesman* daur ulang (bukti T-12) yang umumnya istilah tersebut digunakan terhadap produk yang tidak terpakai, produk usang/kadaluarsa, produk gagal dan produk yang tidak laku lagi di pasaran serta produk yang afkir untuk diproses ulang menjadi produk yang memiliki nilai tambah, sehingga oleh istilah tersebut Para Penggugat sebagai *Salesman* diposisikan oleh Tergugat layaknya sebuah produk dalam hubungan diantara keduanya;

Menimbang, bahwa sekalipun seorang pekerja/buruh dianggap tidak produktif lagi maka seharusnya ada pembinaan yang sistemik dan menyeluruh terhadap pekerja/buruh tersebut guna meningkatkan produktifitasnya dengan tujuan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 (a) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan cerminan jiwa dan semangat seluruh tatanan hukum positif



ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa penerapan sistem pencapaian target penjualan dalam Pemutusan Hubungan Kerja merupakan semangat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh yang dianggap tidak produktif lagi, padahal pekerja/buruh tersebut mungkin saja masih produktif untuk bidang kerja yang lain, maka seharusnya sistem rekrutment pada perusahaan tersebutlah yang perlu dibenahi agar memenuhi penempatan kerja pada bidang tertentu yang diisi oleh orang/sumber daya manusia yang tepat (*the right man on the right place*);

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan di atas, maka semangat/spirit/ruh/jiwa dalam hubungan kerja yang adalah spirit/semangat untuk membina kelanggengan hubungan kerja melalui pengembangan kompetensi kerja sesuai bakat, minat dan kemampuan tenaga kerja dengan jiwa kemitraan antara pengusaha dan pekerja/buruh sebagaimana termaksud dalam Pasal 150 dan Pasal 4, 11 dan 12 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 134 ayat (1) dan (2) Peraturan Perusahaan PT Agung Automall tahun 2016-2018 (bukti T-15) tidak terpenuhi, olehnya Majelis berpendapat penerapan sistem pencapaian target penjualan dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Para Penggugat bertentangan dengan nilai-nilai filosofis yang terkandung dalam hukum positif ketenagakerjaan”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa dengan SK Direksi Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011, tanggal ..... Juni 2011 (bukti T-5) dianggap sebagai sistem pencapaian target penjualan dalam Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan Pemohon Kasasi, padahal judulnya saja bukan sistem pencapaian target dan Pemutusan Hubungan Kerja tetapi berjudul Jalur Karir dan Sistem Renumerasi Tenaga Penjualan dan *Sales Supervisor*, sebab target yang ditentukan adalah target minimum bukan target maksimum atau standard minimum prestasi yang harus dilakukan oleh *Salesman*, sedangkan apabila dilampaui target tersebut justru mempercepat jenjang karirnya dari S1, ke S2 dan ke S3;
- b. Bukti T-6 itu bukan dibuat untuk mem-Pemutusan Hubungan Kerja karyawan, tetapi mengingatkan karyawan, apabila ia tidak produktif



ada sanksinya dan tidak setiap saat digunakan, kecuali seperti Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II sudah dievaluasi tiga semester, baru kemudian terjadi Pemutusan Hubungan Kerja setelah degradasi paling akhir dari kinerja Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II yang tidak ada perbaikan, sehingga sistemnya yang menghapus di komputer, namanya hilang yang bukan kesewenangan pengusaha, tetapi akibat dari kinerjanya yang buruk dalam bidang wiraniaga;

- c. Bukti T-5 itu apabila dikaitkan dengan teori keadilan yang disebutkan dalam Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan keadilan distributif menurut Aristoteles dan bukan keadilan komutatif. Dalam sistem perusahaan keadilan distributif yaitu memberikan kepada seseorang apa yang menjadi haknya sesuai dengan jasa-jasanya. Berbeda halnya dengan Pegawai Negeri Sipil yang menganggap gaji Pegawai Negeri Sipil harus tetap dibayarkan kepada pegawai sekalipun ada pekerjaan atau tidak ada pekerjaan. Sehingga Majelis Hakim tingkat pertama keliru dalam menerapkan teori keadilan;

11. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 40 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa dengan dinyatakan bahwa sistem rekrutmen dan penerapan karyawan tetap dan sistem pencapaian target penjualan dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat, bertentangan dengan nilai-nilai filosofis yang membentuk dan melatar-belakangi lahirnya hukum positif ketenagakerjaan, maka Majelis menyatakan bahwa Surat Keputusan Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011 tanpa tanggal Juni 2011 (bukti T-6) khususnya butir-butir yang mengatur tentang hal-hal tersebut dinyatakan tidak mengikat, dengan demikian seluruh keputusan Tergugat baik mengenai penurunan upah maupun mengenai penurunan jabatan Para Penggugat dinyatakan tidak sah, untuk mana upah dan jabatan Para Penggugat harus dikembalikan pada keadaan semula”, adalah pertimbangan yang melampaui batas wewenang sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II tidak menuntut di dalam gugatannya untuk pembatalan bukti T-5, sehingga pertimbangan



Majelis Hakim tingkat pertama melampaui batas kewenangannya, karena tidak dituntut pembatalan SK Direksi Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011 tanpa tanggal Juni 2011, tetapi Majelis Hakim melampaui batas wewenangnya menguji SK Direksi perusahaan Pemohon Kasasi dengan nilai-nilai filosofis yang mendasari lahirnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut terlalu abstrak dan tidak kongkret serta tidak melihat kenyataan sosial yang diakui oleh saksi-saksi bahwa peraturan Direksi seperti itu berlaku di setiap perusahaan;

- b. Apabila diperhatikan ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 belum dijelaskan ini termasuk pertimbangan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan, sehingga pertimbangan tersebut termasuk kategori apa yang tidak dituntut apa, yang dimohon Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II di dalam gugatannya;
- c. Di lain pihak Majelis Hakim tingkat pertama mengakui bahwa model SK Direksi Nomor CEO-201/SK/414/VI/2011 tanpa tanggal Juni 2011 berlaku juga di perusahaan lain yang sejenis terhadap pekerja-pekerja *Salesman*, dan apabila dikaitkan dengan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 termasuk kategori kebiasaan antara pengusaha dengan pekerja karena berlaku umum sehingga, tidak ada alasan untuk mengatakan ada Pemutusan Hubungan Kerja padahal pengunduran diri secara sukarela, sehingga yang boleh dituntut adalah Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah sesuai Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

12. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 40-41 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa disamping itu setiap alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai pola dan mekanisme yang berbeda-beda, namun dari keseluruhan pola tersebut terdapat pola yang umum yakni Pasal 151, 152, 153, 154 dan Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tidak mencapai target penjualan dengan pola membuat Surat Pengunduran Diri tidak dikenal dan tidak pula diatur mekanisme/polanya dalam hukum



positif ketenagakerjaan, seharusnya Tergugat menggunakan pola umum yang berlaku dalam Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diamanatkan oleh hukum positif Ketenagakerjaan tersebut, namun pola umum tersebut pun tidak dijalankan oleh Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat”;

Menimbang, bahwa selama hubungan kerja berlangsung, Para Penggugat merupakan pekerja/buruh yang tidak pernah diberikan Surat Peringatan sehingga dapat dikategorikan sebagai pekerja/buruh yang baik, pernah memiliki prestasi yang baik melalui penghargaan dan pendidikan yang diterima, bukti P-1.3, P-1.4, P-2.4 dan P-2.5;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan di atas, Majelis menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, melalui sistem pencapaian target penjualan dengan mengeluarkan Para Penggugat dari sistem kepegawaian Tergugat sejak Juli 2015 bertentangan dengan hukum positif ketenagakerjaan oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak sah dan batal demi hukum, untuk mana *petitum* butir 2 gugatan Para Penggugat, dikabulkan”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Dari semula tidak pernah terpikir oleh Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II maupun Pemohon Kasasi akan ada Pemutusan Hubungan Kerja, karena di dalam Surat Pernyataan yang ada dan mungkin terjadi adalah pengunduran diri secara sukarela karena terbukti tidak mencapai standard prestasi yang telah ditetapkan. Dalam hal pengunduran diri secara sukarela maka yang harus diterapkan adalah ketentuan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, walaupun karena berlaku bukti T-6 maka yang boleh dituntut oleh Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II adalah Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
- b. Majelis Hakim tingkat pertama keliru menerapkan hukum karena mengindentikan pengunduran diri secara sukarela dengan Pemutusan Hubungan Kerja, padahal dari semula antara Pemohon Kasasi (perusahaan) dengan pekerja (Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II) adalah konsep pengunduran diri secara sukarela bukan Pemutusan Hubungan Kerja;



- c. Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II adalah pekerja yang beriktikad tidak baik, karena apa yang disepakati tidak pernah dipenuhi malah menuntut yang tidak diatur didalam kesepakatan yaitu menuntut kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam kasus sudah menulis surat pengunduran diri secara sukarela;
13. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 41- 42 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa batalnya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat, maka selanjutnya Majelis mempertimbangkan bagaimanakah kelanjutan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat dihubungkan dengan surat Pengunduran Diri dari Para Penggugat tersebut (T-3, T-4 dan T-5);

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan para saksi, Surat Pengunduran Diri tersebut merupakan bagian strategis dari teknik penerapan sistem pencapaian target penjualan dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, dimana sistem tersebut telah dinyatakan bertentangan dengan semangat positif ketenagakerjaan yang oleh keberadaan Surat Pengunduran Diri tersebut Para Penggugat dianggap Putus Hubungan Kerja tanpa menerima hak-hak Pemutusan Hubungan Kerjanya;

Menimbang, bahwa pengunduran diri pekerja/buruh telah diatur dalam ketentuan Pasal 162 ayat (1) sampai dengan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 136 ayat (1) sampai dengan (6) Peraturan Perusahaan PT Agung Automall tahun 2016-2018 (bukti T-15), yang kedua ketentuan tersebut mengamanatkan harus terpenuhinya syarat materiil pengunduran diri, yakni: atas kemauan sendiri/sukarela dan syarat formil pengunduran diri, yakni: mengajukan permohonan pengunduran diri 30 hari atau 3 (tiga) bulan sebelumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan para saksi, Para Penggugat telah menyadari sistem yang berlaku di perusahaan, baik sistem rekrutmen dan penetapan sebagai karyawan tetap dan sistem dalam Pemutusan Hubungan Kerja, yang oleh karena kesadaran serta pengetahuan tersebut Para Penggugat membuat Surat Pengunduran Diri tanpa disertai tanggal, bulan dan tahun pembuatannya, untuk dapat digunakan setiap saat manakala dibutuhkan oleh perusahaan, oleh



karenannya dari aspek materiil Surat Pengunduran Diri tersebut dibuat oleh Para Penggugat atas kemauan sendiri, namun bila dilihat dan ditelisik dari aspek syarat-syarat formil maka Surat Pengunduran Diri yang tidak bertanggal, yang menurut keterangan para saksi Surat Pengunduran Diri tersebut dibuat dan ditandatangani jauh sebelum Para Penggugat mengundurkan diri yakni melebihi 30 (tiga puluh) hari atau 3 (tiga) bulan tersebut, maka Surat Pengunduran Diri tersebut tidak memenuhi syarat formil pengunduran diri, oleh karena itu Majelis harus pula mempertimbangkan Surat Pengunduran Diri tersebut dari aspek *legalistic* formalitas sebuah Surat Pernyataan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Surat Pernyataan merupakan Surat yang dibuat dalam rangka untuk membuat keterangan tentang kesanggupan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berfungsi sebagai alat bukti dan komitmen. Untuk itu Surat Pernyataan harus memenuhi kaidah Surat Pernyataan yang baik dan benar, yang salah satunya adalah mencantumkan tanggal surat yang berguna menunjukkan kapan surat tersebut dibuat dan kapan serta sampai kapan berlakunya, disamping itu berdasarkan keterangan para saksi, Surat Pengunduran Diri Para Penggugat tersebut dibuat pada saat Para Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap, yang berarti lebih dari 30 (tiga puluh) hari sebelum berlakunya Surat Pengunduran Diri tersebut;

Menimbang, bahwa dengan demikian Surat Pernyataan yang berisi pengunduran diri Para Penggugat tersebut tidak memenuhi kaidah sebagai Surat Pernyataan yang baik dan benar dan tidak memenuhi ketentuan formil Surat Pengunduran Diri serta dipersiapkan untuk jangka waktu yang tidak jelas, oleh karenanya berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan di atas Majelis berpendapat Surat Pernyataan yang berisi pengunduran diri yang dibuat oleh Tergugat dinyatakan tidak mengikat dan sebagai alat bukti harus dikesampingkan”, adalah pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa bukti T-3 dan T-4 betul tidak diberi tanggal, tetapi adalah fakta ditulis sendiri oleh Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II dan ditandatangani sendiri dan diserahkan kepada perusahaan sebagai jaminan apabila ia mengingkari janjinya tidak mau melaksanakan standard prestasi kerja sesuai kesepakatan, akan



diefektifkan;

- b. Untuk menguji ada tidaknya kesepakatan, harus ada diukur unsur-unsur yang ditentukan undang-undang, yaitu apakah ada unsur paksaan, kekhilafan atau penipuan (Pasal 1321 KUHPperdata);
- c. Majelis Hakim tingkat pertama tidak mempertimbangkan kesepakatan tersebut, sedangkan Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan paksaan, kekhilafan ataupun penipuan, tetapi atas kesadaran dan kesepakatan para pihak. Sehingga tidak benar pertimbangan Majelis Hakim untuk mengesampingkan bukti-bukti tersebut, kecuali ada bukti putusan pidana surat tersebut dipalsukan (Pasal 263 KUHP) atau dimasukkan keterangan palsu di dalam surat bukti T-3 dan T-4 tersebut;

B. Majelis Hakim tingkat pertama melampaui batas wewenang:

1. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 42-45 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa dengan dinyatakan bahwa penerapan sistem pencapaian target penjualan oleh Tergugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat tidak memenuhi semangat dan nafas hukum positif ketenagakerjaan dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat batal demi hukum dan Surat Penguduran Diri Para Penggugat dinyatakan tidak mengikat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat harus tetap berjalan sebagaimana mestinya, namun karena kedua belah pihak melalui *petitum* gugatan Para Penggugat pada butir 3 dan 4 dihubungkan dengan amar/pokok jawaban Tergugat pada butir 2 dan 3 yang mengisyaratkan agar hubungan kerja antara kedua belah pihak diputuskan, maka Majelis tidak dapat dilanjutkan lagi dan dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan, dengan demikian bukti P-2.3, T-7, T-11, T-13, T-14 dan T-17 sampai dengan T-20 dengan sendirinya dikesampingkan”, adalah pertimbangan yang melampaui batas wewenang dalam menerapkan hukum sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Tidak ada sistem pencapaian target maksimum, yang ada kesepakatan bahwa pekerja akan melaksanakan standard minimum



prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan;

- b. Adalah ketidakadilan yang nyata jika pekerja menuntut pembayaran Upah penuh dan tetap, tetapi tidak mau melakukan pekerjaan yang sudah disepakati sesuai standard prestasi kerja yang minimum;
  - c. Majelis Hakim tingkat pertama tidak mempertimbangkan, bahwa hidup matinya perusahaan *dealer* (penjualan automotif) tergantung dari pada produk yang dijual laku atau tidak, karena hasil penjualan inilah yang akan digunakan menjalankan roda perusahaan termasuk membayar Upah para pekerja;
  - d. Menurut Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan", akan tetapi pertimbangan Majelis Hakim justru memberikan Upah kepada Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II yang tidak melakukan pekerjaan yaitu Upah selama belum ada putusan (Januari sampai dengan Desember 2016) sebesar Rp31.920.000,00 (tiga puluh satu juta sembilan ratus dua untuk Termohon Kasasi I dan Upah selama belum ada putusan (Januari sampai dengan Desember 2016) untuk Termohon Kasasi II sebesar Rp31.920.000,00 (tiga puluh satu juta Sembilan ratus dua puluh ribu rupiah). Hal ini sangat bertentangan dengan keadilan dan melanggar Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013;
2. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama dalam halaman 43-45 yang menyebutkan:
- "Menimbang, bahwa dengan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan dibacakan, maka atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Tergugat dikualifikasikan telah melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mana hak-hak Para Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menimbang, bahwa sebelum Majelis menghitung hak-hak Para Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja, terdapat pengakuan yang berbeda mengenai Upah diantara Para Penggugat dan Tergugat,



olehnya Majelis berpendapat bahwa besaran Upah Para Penggugat adalah sebagai karyawan tetap sebagaimana yang tercantum dalam sistem dihubungkan dengan P-1.2, P-1.5, P-2.2, P-2.6; P-2.7 dan T-1, T-2, T-8, T-9, T-10 dan T-11, dihubungkan dengan ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengisyaratkan Upah merupakan komponen gaji pokok dan tunjangan yang bersifat tetap, maka Upah Penggugat I sebesar Rp2.310.000,00 + tunjangan operasional Rp350.000,00 menjadi = Rp2.660.000,00 (dua juta enam ratus enam puluh ribu rupiah), yang mana besaran Upah tersebut diterima terakhir oleh Penggugat I sampai dengan periode kerja 31 Desember 2014 sedangkan untuk periode kerja 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2015 Penggugat I menerima upah sebesar Rp1.925.000,00 + Tunjangan Operasional Rp200.000,00 = Rp2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah), disamping itu Upah Penggugat II sebesar Rp2.310.000,00 + tunjangan operasional Rp350.000,00 menjadi = Rp2.660.000,00 (dua juta enam ratus enam puluh ribu rupiah), yang mana besaran upah tersebut diterima oleh Penggugat II sampai dengan periode kerja 31 Juli 2015, sedangkan untuk periode kerja 1 Agustus sampai dengan 31 Desember 2015 Penggugat II menerima upah sebesar Rp1.925.000,00 + Tunjangan Operasional Rp200.000,00 = Rp2.125.000,00 (dua juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, kekurangan Upah Para Penggugat dan Upah selama belum ada putusan harus dibayarkan oleh Tergugat sampai dengan putusan ini dibacakan yakni 20 Desember 2016;

Menimbang, bahwa disamping itu karena hubungan kerja diputus oleh Majelis sejak putusan ini dibacakan yakni tanggal 20 Desember 2016, maka hak atas Tunjangan Hari Raya tahun 2016 diperhitungkan sebagai komponen hak Para Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan di atas maka rincian dan jumlah yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah sebagai berikut:

Penggugat I Adek Novrizal, masa kerja 1 September 2006 sampai dengan 20 Desember 2016, yakni 10 tahun 4 bulan dengan Upah Rp2.660.000,00 (dua juta enam ratus enam puluh ribu rupiah):



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Uang Pesangon 2 x 9 x Rp2.660.000,00	Rp47.682.000,00
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	
4 x R2.660.000,00	<u>Rp10.660.000,00</u>
Total	= Rp58.320.000,00

## 3. Uang Penggantian Hak:

- Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan  
15 % x Rp58.320.000,00 = Rp 8.748.000,00
- Tunjangan Hari Raya tahun 2016 = Rp 2.660.000,00

4. Upah selama belum ada putusan (Januari sampai dengan Desember 2016)	
12 x Rp2.660.000,00	= Rp31.920.000,00

5. Kekurangan upah dari Januari sampai dengan Desember 2015 = Rp12 x (Rp2.660.000,00 - Rp2.125.000,00)	= Rp 6.420.000,00
Jumlah yang dibayar pada Penggugat I	= Rp108.680.000,00

Penggugat II Gamaliel Purba, masa kerja 1 Januari 2006 sampai dengan 20 Desember 2016, dengan Upah Rp2.660.000,00

4. Uang Pesangon 2 x 9 x Rp2.660.000,00	Rp47.682.000,00
---	-----------------

5. Uang Penghargaan Masa kerja 4 x Rp2.660.000,00	<u>Rp10.640.000,00</u>
Total	= Rp58.320.000,00

## 6. Uang Penggantian Hak:

- Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan  
15 % x Rp58.320.000,00 = Rp 8.748.000,00
- Tunjangan Hari Raya tahun 2016 = Rp 2.660.000,00

4. Upah selama belum ada putusan (Januari sampai dengan Desember 2016)	
12 x Rp2.660.000,00	= Rp31.920.000,00

5. Kekurangan Upah dari Agustus sampai dengan Desember 2015 = 5 x (Rp2.660.000,00 - Rp2.125.000,00)	= Rp 2.675.000,00
Jumlah yang dibayar pada Penggugat II	= Rp104.323.000,00

Adalah pertimbangan yang melampaui batas wewenang sehingga putusan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut harus dibatalkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- Perhitungan kompensasi yang dimuat dalam pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama tersebut adalah kekeliruan yang nyata, karena pengunduran diri secara sukarela disulap menjadi Pemutusan



Hubungan Kerja dengan perhitungan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja;

- b. Dengan pengunduran diri secara sukarela masih berhak menuntut Penggantian Hak dan Uang Pisah, tetapi Majelis Hakim berpihak, dibuat pertimbangan pengunduran diri secara sukarela identik dengan Pemutusan Hubungan Kerja;
- c. Apa yang tidak dituntut oleh Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II malah dikabulkan oleh Majelis Hakim tingkat pertama, yaitu:
  - c.1. Penilaian terhadap benar tidaknya surat bukti adalah wewenang dari Majelis Hakim Perdata bukan Majelis Hakim PHI, atau berdasarkan putusan Hakim pidana;
  - c.2. Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II menuntut kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dikabulkan, padahal yang boleh dituntut adalah kompensasi pengunduran diri berupa Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah;
  - c.3. Sekalipun tuntutan Termohon Kasasi I hanya sebesar Rp76.670.000,00 dikabulkan melebihi yang dituntut yaitu menjadi Rp108.680.000,00 dan Termohon Kasasi II hanya sebesar Rp69.870.000,00 dikabulkan menjadi Rp104.323.000,00, sehingga melanggar ketentuan Pasal 189 ayat (3) RBg, bahkan tidak mempertimbangkan sama sekali Anjuran Tertulis dari Mediator Dinas Tenaga Kerja;
- 3. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama yang halaman 41 dan 42 adalah mengabulkan melebihi apa yang dituntut Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II, sehingga memberikan lebih dari pada yang digugat dan melanggar ketentuan Pasal 189 ayat (3) RBg, yang berbunyi: "Hakim dilarang menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak dituntut atau mengabulkan lebih dari pada yang dituntut";  
Pelanggaran atas ketentuan Hukum Acara tersebut terlihat dari:
  - a. Pada halaman 19 Penggugat I menuntut dalam *petitumnya* butir 3: "Menghukum Tergugat membayar untuk kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada Penggugat I secara tunai, seketika, sekaligus sebagai berikut:

1	Uang Pesangon	Rp3.200.000,00 x 9 bln	Rp28.400.000,00
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp3.200.000,00 x 4	Rp12.800.000,00
3	Tj. Perumahan & Pengobatan	Rp40.800.000,00 x 15%	Rp 6.120.000,00
4	Kekurangan Upah bulan Juli	(Rp1.925.000,00 -	Rp 150.000,00



	sampai dengan Desember 2015	Rp1.900.000,00) = Rp25.000,00 x 6 bulan	
5	THR Idul Fitri 1 Syawal 1437 H	Rp3.200.000,00 x 1	Rp 3.200.000,00
6	Upah Januari sampai dengan Juli 2016	Rp3.200.000,00 x 7	Rp22.400.000,00
	Jumlah yang harus dibayar		Rp72.670.000,00
	Terbilang	Tujuh puluh dua enam ratus juta tujuh puluh ribu rupiah	

Tetapi di dalam diktum putusan dikabulkan lebih, yaitu sebesar Rp108.680.000,00 (seratus delapan juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah), berarti dibiarkan sebesar Rp36.010.000,00 (tiga puluh enam juta sepuluh ribu rupiah) sehingga melanggar ketentuan Pasal 189 ayat (3) RBg;

- b. Pada halaman 19 Penggugat II menuntut dalam petitumnya, butir 4: "Menghukum Tergugat membayar untuk kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja(Pemutusan Hubungan Kerja) kepada Penggugat I secara tunai, seketika, sekaligus sebagai berikut:

1	Uang Pesangon	Rp3.200.000,00 x 9 bln	Rp28.400.000,00
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp3.200.000,00 x 4	Rp12.800.000,00
3	Tj. Perumahan & Pengobatan	Rp40.800.000,00 x 15%	Rp 6.120.000,00
4	Kekurangan Upah bulan Juli sampai dengan Desember 2015	(Rp1.925.000,00 - Rp1.900.000,00) = Rp25.000,00 x 6 bulan	Rp 150.000,00
5	Upah Januari sampai dengan Juli 2016	Rp3.200.000,00 x 7	Rp22.400.000,00
	Jumlah yang harus dibayar		Rp69.870.000,00
	Terbilang	Enam puluh sembilan juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah	

Tetapi di dalam diktum putusan dikabulkan lebih, yaitu sebesar Rp104.323.000,00 (seratus empat juta tiga ratus dua puluh tiga ribu rupiah), berarti dibiarkan sebesar Rp34.453.000,00 (tiga puluh empat juta empat ratus lima puluh tiga ribu rupiah) sehingga melanggar ketentuan Pasal 189 ayat (3) RBg;

- C. Majelis Hakim Tingkat Pertama lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang menyebabkan batalnya putusan yang bersangkutan;

1. Bahwa Majelis Hakim tingkat pertama telah bersikap memihak secara subjektif karena tidak menerapkan azas *audi et alteram partem* atau *Eines Mannes Rede ist keines Mannes Rede, man soll sie horen alle beide*, yang mengharuskan Hakim tidak boleh menerangkan dari salah



satu pihak sebagai benar bila pihak lawan tidak didengar atau tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya, karena saksi Sdri. Delima Primasari selaku HRD Manager dari PT Agung Automall, *Head Office* Jakarta ditolak memberikan keterangan sebagai saksi dibawah sumpah dalam persidangan pembuktian, tanpa ada alasan hukum yang jelas, sehingga melanggar ketentuan Pasal 145 ayat (2) *juncto* 157 RBg *juncto* Pasal 47 Rv dan sudah sepatutnya putusan Pengadilan tingkat pertama untuk dibatalkan;

2. Bahwa Majelis Hakim tingkat pertama tidak mengindahkan ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang mengharuskan putusan boleh membuat pertimbangan berdasarkan:
  - a. Hukum;
  - b. Perjanjian yang ada
  - c. Kebiasaan, dan;
  - d. Keadilan;

Akan tetapi Majelis Hakim didalam pertimbangan hukumnya, membuat pertimbangan-pertimbangan ekonomi dan bukan pertimbangan hukum dengan menyebutkan buruh diperlakukan sebagai faktor produksi dan diperlakukan sebagai aset perusahaan. Padahal sesungguhnya hubungan hukum yang harus dipertimbangkan yaitu berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Perburuhan apabila ada. Oleh karena itu menyimpang dari pertimbangan hukum karena pertimbangan ekonomi dan pertimbangan filosofis berbau kiri, tidak dikenal di dalam Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

3. Apabila bukti T-3 dan T-4 dianggap sebagai kesepakatan atau perjanjian diantara para pihak, maka harus diuji keabsahannya berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara dan harus dilihat apakah ada unsur-unsur kekhilafan, paksaan, atau penipuan (Pasal 1321 KUHPerdara) baru boleh dipertimbangkan sebagai tidak mengikat, tetapi di dalam pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama masalah unsur-unsur kekhilafan, paksaan, atau penipuan tidak pernah sama sekali dipertimbangkan, sehingga bunyi diktum butir 2 yang mengatakan: "Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dengan mengeluarkan nama Para Penggugat dalam sistem perusahaan Tergugat, batal demi hukum, karena tidak diuji keabsahannya berdasarkan unsur-unsur perjanjian, yaitu:
  - a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;



- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal;

Yang seharusnya unsur-unsur ini menjadi dasar pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama, bukan pertimbangan ekonomi, manajemen dan pertimbangan filosofis, karena tidak dijadikan syarat pertimbangan dalam Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 18 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 10 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa dalam tuntutan Para Penggugat menuntut Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan kompensasi 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dalam putusan *Judex Facti* memberi 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga hal ini melanggar ketentuan Pasal 189 ayat (3) RBg. (*ultra petita*);
- Bahwa terhadap kinerja Para Penggugat yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan, tidak dapat dilakukan tindakan selain dengan Surat Peringatan sesuai dengan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga terhadap peristiwa hukum demikian tuntutan Para Penggugat yang meminta Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan kompensasi 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beralasan untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT AGUNG AUTO MALL tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 74/G/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 20 Desember 2016, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebut di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp150.000,00.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

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

### MENGADILI:

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT AGUNG AUTO MALL** tersebut;
- Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 20 Desember 2016;

### MENGADILI SENDIRI:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat secara melawan hukum;
3. Menghukum Tergugat membayar untuk Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat I secara tunai, seketika dan sekaligus sebagai berikut:

Penggugat I:

1.	Uang Pesangon	Rp3.200.000,00 x 9 bulan	Rp28.400.000,00
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp3.200.000,00 x 4	Rp12.800.000,00
3.	Tj. Perumahan & Pengobatan 15%	Rp40.800.000,00 x 15%	Rp 6.120.000,00
4.	Kekurangan Upah Bulan Juli sampai dengan Desember 2015	(Rp1.925.000 – Rp1.900.000) = Rp25.000,00 x 6 bulan	Rp 150.000,00
5.	THR Idul Fitri 1 Syawal 1437 H	Rp3.200.000,00 x 1	Rp 3.200.000,00
6.	Upah Januari sampai dengan Juli 2016	Rp3.200.000,00 x 6	Rp19.200.000,00
	Jumlah harus dibayar Tergugat		Rp69.870.000,00
	Terbilang	Enam puluh sembilan juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah;	

4. Menghukum Tergugat membayar untuk kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat II secara tunai, seketika dan sekaligus sebagai berikut:

Halaman 57 dari 58 hal. Put. Nomor 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat II:

1.	Uang Pesangon	Rp3.200.000,00 x 9 bulan	Rp28.400.000,00
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp3.200.000,00 x 4	Rp12.800.000,00
3.	Tj. Perumahan & Pengobatan 15%	Rp40.800.000,00 x 15%	Rp 6.120.000,00
4.	Kekurangan Upah Bulan Juli sampai dengan Desember 2015	(Rp1.925.000 – Rp1.900.000) = Rp25.000,00 x 6 bulan	Rp 150.000,00
5.	THR Idul Fitri 1 Syawal 1437 H	Rp3.200.000,00 x 1	Rp 3.200.000,00
6.	Upah Januari sampai dengan Juli 2016	Rp3.200.000,00 x 6	Rp19.200.000,00
	Jumlah harus dibayar Tergugat		Rp69.870.000,00
	Terbilang	Enam puluh sembilan juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah;	

- Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Senin tanggal 4 September 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Susi Saptati, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim Hakim Anggota,

K e t u a,

ttd/.Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H.

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

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

Panitera Pengganti

ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Untuk Salinan  
**Mahkamah Agung R.I**  
a.n. Panitera,  
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 58 dari 58 hal. Put. Nomor 870 K/Pdt.Sus-PHI/2017