



PUTUSAN

Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

IGNATIUS KRISTIANTO, bertempat tinggal di Jalan Kebon Gedang XII Nomor 62-126E, RT 5 RW 8, Kelurahan Maleer, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung, dalam hal ini memberi kuasa kepada 1. Akhmad Yusup, S.H., 2. Bambang Sri Yulianto, S.H., 3. Muhammad Najib, S.H., 4. Zamhuri, S.H., para Advokat, berkantor di Jalan Triplek Nomor 7, (Perumahan Bojong Raya, Jalan Bojong Raya - Holis, Bandung, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Oktober 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

PT. DIRGANTARA INDONESIA (Persero), dahulu **PT. INDUSTRI PESAWAT TERBANG NUSANTARA (IPTN)**, yang diwakili oleh Budi Dantoso, selaku Direktur Utama PT. Dirgantara Indonesia (Persero), berkedudukan di Jalan Pajajaran Nomor 154 Kota Bandung, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Cahya Hidayat, S.H., 2. Sabar Sitorus, S.H., para Advokat, berkantor di Jalan Pesantren Nomor 192 C, Kota Cimahi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 April 2017;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah Perusahaan, PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dahulu PT. Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN), suatu perseroan terbatas yang seluruh sahamnya dimiliki Negara berdasarkan Anggaran Dasar PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang telah disahkan berdasarkan

Halaman 1 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor : AHU-61256.AH.01.02 tahun 2008 tentang persetujuan Akta perubahan Anggaran Dasar Perseroan tertanggal 10 Desember 2008 dan merupakan salah satu BUMN Industri Strategis yang ditetapkan oleh Pemerintah dan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan satu-satunya Industri Pesawat Terbang di Indonesia;

2. Bahwa Tergugat adalah karyawan Penggugat, PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang mulai bekerja sejak tanggal 01 April 1985 berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Nomor : SKEP/1105/05/85 tanggal 27 Mei 1985 dengan Penempatan/Unit Organisasi pada saat ini di Divisi Detail Part Manufacturing, Job-Grade L-3 dan mendapat upah per bulan Rp7.549.200,00;
3. Bahwa pada sekitar bulan November sampai dengan bulan Desember tahun 2015, Tergugat telah melakukan perbuatan kontra produktif yang merendahkan martabat, harga diri, nama baik dan citra positif Penggugat serta telah berusaha menyudutkan dan merendahkan kemampuan Karyawan dalam menghasilkan produk kedirgantaraan yang berteknologi tinggi dengan maksud dan tujuan yang tidak jelas. Perbuatan Tergugat tersebut sangat membahayakan kelangsungan hidup dan usaha Penggugat, karena akan menimbulkan ketidakpercayaan dan pandangan negatif dari masyarakat, pemangku kepentingan, pelanggan dan mitra kerja Penggugat;
4. Bahwa perbuatan Tergugat sebagaimana dimaksud pada posita gugatan angka 3 (tiga) diatas dilakukan dengan membuat statement/ Pernyataan yang telah diketahui diunggah diberbagai media massa, media social dan media online, antara lain:
 - a. Berita di website Jakarta Greater alamat <http://jakartagreater.com/58312-2/> judul Berita: Karyawan PT. DI Soal Heli Super Puma. Yang isi pernyataannya pada pokoknya adalah "bahwa PT. DI hanya merakit saja belum bisa membuat pesawat/helicopter Militer";
 - b. Berita di website Serunik: <http://www.serunik.com/2015/12/pernyataan-karyawan-pt-dirgantara.html?m=1> judul Berita: Pernyataan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia: PT. DI Belum Mampu Membuat Heli Sendiri Selain CN235. Yang isi pernyataannya pada pokoknya adalah "heli super puma merupakan disain dan produk Negara Perancis bukan RI";
 - c. Berita di website Kaskus, alamat: http://www.kaskus.co.id/show_post/565dac9f14088d59208b4567/7018/-. Yang isi pernyataannya pada pokoknya adalah "Kami selaku karyawan PT. Dirgantara Indonesia (DI)

Halaman 2 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang tergabung dalam serikat pekerja menyatakan keprihatinan kami yang berkaitan kisruhnya di DPR maupun statemen yang dilakukan oleh Direksi PT. DI, para pengamat dan komentator tentang "helikopter produk anak bangsa", yang sebenarnya tidak perlu diributkan karena heli super puma merupakan disain dan produk negara perancis bukan karya anak bangsa RI";

d. Berita di website Forum Detik .alamat: <http://forum.detik.com/showthread.php?p=32608195>.

5. Bahwa statement/ pernyataan Tergugat tersebut adalah sebagai pernyataan yang tidak benar dan menyesatkan sehingga telah membuat dan menimbulkan suasana hubungan industrial di Perusahaan menjadi kurang/tidak harmonis, memecah belah persatuan Karyawan dan manajemen serta memancing emosi dan kemarahan Karyawan lainnya, hal mana sebagaimana ternyata dan terbukti dari adanya:

a. Pernyataan dari para karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang telah membantah pernyataan-pernyataan Tergugat yang dituangkan dalam Pernyataan Sikap dari Karyawan Dirgantara Indonesia (Persero) yang diwakili dan ditandatangani oleh Ketua Himpunan Karyawan Dirgantara Indonesia (HKDI) dan Ketua Umum Serikat Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (SEKAR PTDI). HKDI dan SEKAR PT. DI adalah Serikat Pekerja dengan jumlah anggota terbanyak berdasarkan rekapitulasi verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja berdasarkan Pernyataan Karyawan Perorangan;

b. Kemarahan karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang ditunjukkan dalam bentuk aksi penandatanganan Surat Pernyataan Sikap Karyawan pada tanggal 07 Desember 2015, yang salah satunya adalah meminta Direksi untuk segera melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap oknum Karyawan yang telah melakukan kejahatan dan pengkhianatan kepada Perusahaan. Sebanyak kurang lebih 3.300 Karyawan (76%) dari 4.312 Karyawan telah menandatangani Pernyataan Sikap, baik dalam dokumen Pernyataan Sikap maupun diatas kain putih sepanjang kurang lebih 100 meter. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan menghendaki agar Tergugat segera diputuskan hubungan kerjanya dari Perusahaan dan tidak menghendaki keberadaan Tergugat di Perusahaan;

6. Bahwa dengan Tergugat telah membuat statement/pernyataan yang tidak benar dan menyesatkan tersebut, dengan demikian Tergugat telah

Halaman 3 dari 66 hal. Put. Nomor 779 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)



melaksanakan/tidak melaksanakan kewajiban sebagai karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) sebagaimana ditetapkan dalam:

- a. Pasal 2 huruf a Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor: SKEP/0178/030.02/PTD/UT0000/04/2005 tanggal 25 April 2005 tentang Penjatuhan Sanksi, Pasal 82 huruf a Perjanjian Kerja Bersama PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Pasal 2 huruf a Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor SKEP/793/030.02/DU0000/PTD/12/ 2015 tanggal 01 Desember 2015 tentang Peraturan Disiplin dan Tata Tertib Karyawan, yang berbunyi:
"Menjunjung tinggi kehormatan, martabat dan nama baik Perusahaan."
- b. Pasal 2 huruf d Surat Keputusan Direksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor : SKEP/0178/030.02/PTD/UT0000/04/2005 tanggal 25 April 2005 tentang Penjatuhan Sanksi, Pasal 82 huruf d Perjanjian Kerja Bersama PT Dirgantara Indonesia (Persero), Pasal 2 huruf d Surat Keputusan Direksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor SKEP/793/030.02/DU0000/ PTD/12/2015 tanggal 01 Desember 2015 tentang Peraturan Disiplin dan Tata Tertib Karyawan, yang berbunyi:
"Menjaga aset dan rahasia Perusahaan dengan sebaik-baiknya serta lebih mengutamakan kepentingan Perusahaan dari pada kepentingan golongan atau pribadi";
- c. Pasal 2 huruf i Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor SKEP/0178/030.02/PTD/UT0000/04/2005 tanggal 25 April 2005 tentang Penjatuhan Sanksi, Pasal 82 huruf h Perjanjian Kerja Bersama PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Pasal 2 huruf i Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor SKEP/793/030.02/DU0000/PTD/ 12/2015 tanggal 01 Desember 2015 tentang Peraturan Disiplin dan Tata Tertib Karyawan, yang berbunyi:
"Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Karyawan".
- d. Pasal 2 huruf o Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor : SKEP/0178/030.02/PTD/UT0000/04/2005 tanggal 25 April 2005 tentang Penjatuhan Sanksi, Pasal 82 huruf n Perjanjian Kerja Bersama PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Pasal 2 huruf o Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor: SKEP/793/030.02/DU0000/PTD/12/2015 tanggal 01 Desember 2015 tentang Peraturan Disiplin dan Tata Tertib Karyawan, yang berbunyi:
"Merasa ikut memiliki Perusahaan dan bertanggungjawab atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kelangsungan hidup Perusahaan serta berusaha untuk turut memajukan Perusahaan”.

7. Bahwa dengan demikian berarti Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam:
 - a. Pasal 14 huruf c SKEP/0178/2005, Pasal 100 huruf b PKB, Pasal 19 huruf b SKEP/793/2015, yang berbunyi :

“Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan atau kepentingan Negara”.
 - b. Pasal 14 huruf k SKEP/0178/2005, Pasal 100 huruf l PKB, Pasal 19 huruf l SKEP/793/2015, yang berbunyi :

“Membuat atau menyebarkan tulisan atau gambar yang dapat mengganggu suasana kerja tidak kondusif dan kontra-produktif atau bersifat asusila atau bersifat menyerang kebijakan, kewibawaan Negara dan Perusahaan”.
 - c. Pasal 14 huruf gg SKEP/0178/2005, Pasal 100 huruf gg PKB, Pasal 19 huruf SKEP/793/2015, yang berbunyi:

“Perbuatan yang setara dengan perbuatan atau pelanggaran yang tercantum dalam huruf a. sampai dengan ff. atau perbuatan atau pelanggaran yang menurut akal sehat dan norma kepatutan tidak selayaknya dilakukan dan layak untuk dijatuhi sanksi pemutusan hubungan kerja”.

bahwa pelanggaran tersebut adalah pelanggaran yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat yang diancam dengan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja;
8. Bahwa dengan adanya perbuatan dan pelanggaran yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut serta dengan telah menimbulkan adanya reaksi keras yang ada dan timbul baik dari kedua Serikat Pekerja dengan anggota mayoritas (HKDI dan SEKAR PT. DI) maupun dari sebagian besar karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang telah mengakibatkan suasana hubungan industrial di Perusahaan menjadi tidak kondusif dan tidak harmonis, Penggugat telah melakukan tindakan Skorsing terhadap Tergugat mulai tanggal 14 Desember 2015 yang akan ditindak lanjuti dengan pemutusan hubungan kerja, hal mana sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor SKEP/820/035.04/DU0000/PTD/12/2015 Tanggal 14 Desember 2015, yang mana selama Tergugat menjalani masa Skorsing, Penggugat tetap membayarkan seluruh hak-hak Tergugat, kecuali Tunjangan kehadiran;

Halaman 5 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



9. Bahwa tindakan yang dilakukan Penggugat tersebut telah sangat beralasan dan dapat dibenarkan menurut hukum serta telah selaras dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dan diatur oleh:
 - a. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dinyatakan bahwa "Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";
 - b. Ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, "Perusahaan dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh";
 - c. Ketentuan Pasal 135 UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah";
10. Bahwa untuk penyelesaian permasalahan *a quo* telah dilakukan proses Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bandung, hal mana sebagaimana ternyata dan terbukti dari Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 12 Mei 2016 dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah mengeluarkan Anjuran yang tertuang dalam Surat Nomor 567/3913-Disnaker, tanggal 18 April 2016, dengan isi anjuran sebagai berikut:
 1. Agar pihak Pengusaha PT Dirgantara Indonesia (Persero) memanggil pekerja Sdr. Ignatius Kristianto (NIK. 840560) untuk bekerja kembali di lingkungan PT Dirgantara Indonesia (Persero);
 2. Agar pihak pengusaha PT Dirgantara Indonesia (Persero) dan pihak pekerja Sdr. Ignatius Kristianto memberikan jawaban atas Anjuran ini secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dan apabila setelah para pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan, maka para pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);
11. Bahwa Penggugat menolak terhadap anjuran mediator tersebut dan terhadap



perkara *a quo* Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas I A Khusus Bandung. Oleh karena gugatan yang diajukan Penggugat dalam perkara *a quo* telah memenuhi ketentuan sebagaimana dipersyaratkan dalam UU No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka secara Formal gugatan Penggugat harus diterima untuk diperiksa dan diadili lebih lanjut oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas I A Khusus Bandung;

12. Bahwa berdasarkan alasan-alasan dan dalil-dalil yang dapat dipertanggung jawabkan sebagaimana terurai tersebut diatas sudah selayaknya majelis hakim yang mengadili perkara ini memberikan ijin pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat terhadap Tergugat terhitung tanggal 1 Agustus 2016;
13. Bahwa oleh karena tindakan Skorsing yang telah dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat telah berjalan selama 8 bulan dan Tergugat masih tetap menerima upah dari Penggugat, mengingat permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini diajukan terhitung tanggal 1 Agustus 2016, maka sangat beralasan, bilamana Majelis Hakim yang mengadili perkara ini menjatuhkan putusan Provisi, yang menyatakan Penggugat tidak dibebankan lagi untuk membayar upah Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2016 sampai dengan putusan perkara ini memiliki kekuatan hukum yang tetap;
14. Bahwa karena gugatan Penggugat dalam perkara ini didasarkan pada dasar hukum dan alasan-alasan hukum yang kuat dan benar serta didukung oleh surat-surat bukti sebagaimana dipersyaratkan dan dimaksudkan oleh Pasal 180 H.I.R. maka pada dasarnya Pengadilan dapat mengabulkan tuntutan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun diadakan bantahan, kasasi ataupun upaya hukum lainnya;

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

Dalam Provisi:

- Menyatakan Penggugat tidak dibebankan untuk membayar upah Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2016 sampai dengan putusan perkara ini memiliki kekuatan hukum yang tetap;

Dalam Pokok Perkara:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan dengan klasifikasi kesalahan berat;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 1 Agustus 2016 dengan kesalahan berat, karenanya Tergugat berhak atas uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan uang pisah;
4. Menyatakan bahwa Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun diadakan bantahan, kasasi ataupun upaya hukum lainnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Subsidiar:

Seandainya Pengadialan berpendapat lain, Penggugat mohon Pengadilan memberikan putusan yang seadil-adilnya (*et aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi Kompetensi Absolut Mengenai Pengadilan Hubungan Industrial Tidak Berwenang Memeriksa Dan Mengadili:

1. Bahwa dalam gugatan perkara *a quo*, Penggugat telah salah dalam menentukan peradialan yang berwenang untuk memeriksa dan memutuskan dalil-dalil pokok permasalahan yang dijadikan alasan Penggugat dalam pengajuan perkara ini, yaitu tentang dalil pelanggaran berat/tindak pidana eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bahwa dalam gugatan dalam perkara *a quo*, Penggugat telah mendalilkan adanya pelanggaran berat/tindak pidana dan yang dituduhkan kepada Tergugat, dimana pelanggaran berat yang dituduhkan/didalilkan oleh Penggugat antara lain:
 - a. Tudingan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan atau kepentingan Negara, dan;
Bahwa dalil/tudingan Penggugat tersebut merupakan tuduhan tentang adanya tindak pidana dan seharusnya tuduhan tersebut dilaporkan/diproses kepada pihak yang berwajib dan Majelis Hakim yang berwenang dalam memeriksa serta memutuskan tuduhan pidana tersebut adalah Majelis Hakim Pidana atau bukan menjadi kewenangan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial;
 - b. Tudingan membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara, dan;
Bahwa dalil/tudingan Penggugat tersebut merupakan tuduhan tentang

Halaman 8 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adanya tindak pidana dan seharusnya tuduhan tersebut dilaporkan/ diproses kepada pihak yang berwajib serta Majelis Hakim yang berwenang dalam memeriksa dan memutuskan tuduhan pidana tersebut adalah Majelis Hakim Pidana atau bukan menjadi kewenangan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial;

- c. Tuduhan perbuatan yang setara dengan perbuatan atau pelanggaran yang tercantum dalam huruf a sampai dengan ff. atau Pasal 14 huruf gg SKEP/0178/2005; Pasal 100 huruf gg PKB; Pasal 19 huruf hh SKEP/793/2015;

Bahwa dalil/tuduhan Penggugat merupakan tuduhan tentang adanya pelanggaran berat/tindak pidana dan seharusnya tuduhan tersebut dilaporkan/diproses kepada pihak yang berwajib serta Majelis Hakim yang berwenang dalam memeriksa dan memutuskan tuduhan pidana tersebut adalah Majelis Hakim Pidana/Peradilan Umum;

3. Apalagi dalam dalil/tuduhan Penggugat pada huruf c diatas yaitu "Perbuatan yang setara dengan perbuatan atau pelanggaran yang tercantum dalam huruf a sampai dengan ff. atau Pasal 14 huruf gg SKEP/0178/2005; Pasal 100 huruf gg PKB; Pasal 19 huruf a sampai dengan huruf ff. dalam SKEP/793/2015", dan setelah Tergugat melihat pada Pasal 100 PKB dan ternyata sama dengan keputusan Penggugat pada Pasal 19 huruf a sampai dengan huruf ff dalam SKEP /793/2015, dimana tuduhan Penggugat tersebut terdiri dari:

- a. Tuduhan perbuatan setara dengan; melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang atau uang milik Perusahaan atau milik sesama karyawan atau milik kustomer/pelanggan atau mitra kerja;
- b. Tuduhan perbuatan setara dengan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan atau kepentingan Negara, atau menghambat proses pemeriksaan sehubungan dengan pelanggaran disiplin dan tata tertib;
- c. Tuduhan perbuatan setara setara dengan; mabuk, memiliki dan memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja atau dalam kawasan perusahaan;
- d. Tuduhan perbuatan setara dengan; melakukan perbuatan asusila di dalam kawasan perusahaan;
- e. Tuduhan perbuatan setara dengan; melakukan perjudian di kawasan Perusahaan;
- f. Tuduhan perbuatan setara dengan; menyerang, mengintimidasi atasan atau sesama karyawan;

Halaman 9 dari 66 hal. Put. Nomor 779 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)



- g. Tudingan perbuatan setara dengan; melakukan penganiayaan, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar atasan atau keluarganya atau sesama karyawan;
- h. Tudingan perbuatan setara dengan; membujuk atasan atau sesama karyawan untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku;
- i. Tudingan perbuatan setara dengan; dengan sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang, harta dan surat berharga milik Perusahaan, pelanggan, dan mitra kerja;
- j. Tudingan perbuatan setara dengan; dengan sengaja merusak atau membiarkan diri atau sesama karyawan dalam keadaan bahaya;
- k. Tudingan perbuatan setara dengan; membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan (termasuk rahasia dagang) yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- l. Tudingan perbuatan setara dengan; membuat atau menyebarkan tulisan atau gambar yang dapat mengganggu suasana kerja tidak kondusif dan kontra produktif atau bersifat asusila atau bersifat menyerang kebijakan, kewibaaan Negara dan Perusahaan;
- m. Tudingan perbuatan setara dengan; menguasai, menjual, membeli, menyewakan, menggadaikan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik Perusahaan secara tidak sah;
- n. Tudingan perbuatan setara dengan; melakukan pemalsuan tandatangan dan surat-surat bukti lainnya yang dapat menimbulkan kerugian bagi Perusahaan baik secara materil maupun non materil;
- o. Tudingan perbuatan setara dengan; menimbulkan kekacauan administrasi, data informasi, data keuangan dan/atau kelengkapan data part atau barang milik Perusahaan, termasuk menunda pertanggung jawaban keuangan uang muka program tanpa alasan yang jelas serta telah diberikan peringatan sesuai ketentuan yang berlaku, dan;
- p. Tudingan perbuatan setara dengan; menyalahgunakan hak dan wewenang berkaitan dengan jabatan yang diberikan kepadanya;
- q. Tudingan perbuatan setara dengan; menyalahgunakan kartu berobat dan fasilitas kesehatan lainnya untuk kepentingan pribadi dan/atau orang lain yang bukan haknya;
- r. Tudingan perbuatan setara dengan; berkelahi di tempat kerja atau di kawasan Perusahaan;
- s. Tudingan perbuatan setara dengan; mengedarkan dan/atau



- memperdagangkan barang terlarang di dalam kawasan Perusahaan;
- t. Tuduhan perbuatan setara dengan; memberi atau menerima suap ataupun sesuatu barang atau hadiah apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu ada hubungan dengan jabatan atau pekerjaan;
 - u. Tuduhan perbuatan, melakukan praktek kegiatan perbankan dengan menjalankan bisnis uang antara lain praktek ijon dan rentenir;
 - v. Tuduhan perbuatan, melakukan persekongkolan (kolusi) yang mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan;
 - w. Tuduhan perbuatan, melakukan pungutan liar kepada sesama karyawan, tamu, dan mitra Perusahaan;
 - x. Tuduhan perbuatan, menerima komisi atau *discount* atas transaksi jual beli yang tidak disetorkan ke dalam kas Perusahaan dengan maksud untuk memperkaya diri sendiri, orang lain atau badan lain;
 - y. Tuduhan perbuatan, menunda atau memperlambat pembayaran uang proyek atau sejenisnya dengan maksud untuk menerima imbalan;
 - aa. Tuduhan perbuatan, mengumpulkan dana taktis untuk kepentingan pribadi;
 - bb. Tuduhan perbuatan, melakukan *mark up* atau penggelembungan terhadap harga suatu proyek atau kegiatan yang dapat merugikan Perusahaan;
 - cc. Tuduhan perbuatan, membawa senjata api, senjata tajam, alat atau bahan peledak tanpa ijin yang sah di dalam kawasan Perusahaan;
 - dd. Tuduhan perbuatan, penggunaan fasilitas, peralatan, barang milik;
 - ee. bahan informasi, atau barang persediaan milik Perusahaan, pelanggan atau mitra kerja tanpa ijin yang sah, bukan untuk kepentingan Perusahaan;
 - ff. Tuduhan perbuatan, melakukan kegiatan bisnis pribadi yang sama dengan kegiatan Perusahaan yang mengakibatkan benturan kepentingan, kerugian atau berakibat buruk bagi Perusahaan;
 - gg. Tuduhan perbuatan, mempekerjakan sesama karyawan untuk pihak di luar Perusahaan tanpa ijin Perusahaan, dan bekerja dan/atau terikat hubungan kerja dengan pihak lain yang menimbulkan benturan kepentingan dan/atau mengganggu pekerjaan di Perusahaan;
4. Bahwa seluruh dalil/tuduhan Penggugat sebagaimana yang telah di uraikan di atas, merupakan dalil tentang pelanggaran berat/tindak pidana eks Pasal 158



ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan yang sebagaimana dijadikan alasan Penggugat dalam mengajukan ijin penetapan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat terhadap Tergugat dalam gugatan perkara *a quo*;

Bahwa dalil tersebut di atas sama dengan yang telah disampaikan saat mediasi, dan sesuai pendapat tim mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam anjuran Nomor 567/3913-Disnaker tanggal 18 April 2016 dan berdasarkan ketentuan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar R.I tahun 1945 angka 3 huruf a dimana hukumnya berbunyi:

“Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pelanggaran berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003), harus dibuktikan terlebih dahulu melalui putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap”;

5. Bahwa mengingat dalil-dalil/tuduhan Pengugat dalam pokok perkara *a quo* sebagaimana yang telah diperjelas di atas adalah merupakan dalil/tuduhan tentang pelanggaran berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dimana merupakan dalil tentang perbuatan tindak pidana kejahatan sebagaimana yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dan untuk membuktikan kebenaran dalil/tuduhan Penggugat tersebut, maka berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) merupakan kewenangan dari Majelis Hakim Pidana/Peradilan Umum;
 6. Bahwa mengingat berdasarkan pokok perkara yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatan ini merupakan dalil tentang perbuatan pelanggaran berat / tindak pidana eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang R.I Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Klas I-A Kota Bandung tidak berwenang untuk memeriksa dan memutuskan kebenaran dari semua dalil/tuduhan tentang pelanggaran berat yang jadi pokok masalah dalam gugatan perkara ini;
- Bahwa selain itu Tergugat dalam perkara *a quo* tidak mempermasalahkan cara pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat jika memang Penggugat telah memiliki bukti yang sah secara hukum/tidak fitnah dan hal tersebut



membuktikan bahwa dalam perkara *a quo* bukanlah perkara perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang R.I Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

7. Bahwa selain itu hukumnya juga telah jelas dimana berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Uji Materil Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, dan sesuai putusan bahwa Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mengikat dan dimana pada angka 3 huruf a. telah dijelaskan hukumnya bahwa bagi:

“Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka PHK dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; Sehingga untuk membuktikan seluruh pokok permasalahan yang di dalilkan Penggugat sebagaimana dalam gugatan dan agar tidak timbul fitnah, maka dalil/pokok permasalahan yang dijadikan alasan untuk mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja dalam gugatan adalah pelanggaran berat / tindak pidana, maka terlebih dahulu harus dibuktikan melalui putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap;

8. Bahwa selain itu mengingat berdasarkan ketentuan pada Pasal 1 angka 17 Undang-Undang R.I Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

“Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”;

Bahwa berdasarkan hukum tersebut maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat memeriksa dan tidak dapat memberi putusan tentang dalil tuduhan pelanggaran berat/tindak pidana sebagaimana yang dituduhkan oleh Penggugat dalam gugatan ini;

9. Bahwa mengingat gugatan yang diajukan Penggugat dalam perkara *a quo*, terbukti adalah diluar Kompetensi Absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka secara hukum sudah seharusnya gugatan ini di tolak; Apalagi telah dinyatakan secara *ex officio* (Vide Putusan Mahkamah Agung di Dinas Nomor 317K/Pdt/1984), sesuai dengan bunyi Pasal 132 Rv yaitu:

Halaman 13 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Dalam hal hakim tidak berwenang karena jenis pokok perkaranya, maka ia meskipun tidak diajukan tangkisan tentang ketidakwenangannya, karena jabatannya wajib menyatakan dirinya tidak berwenang”.

10. Bahwa pada saat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Penggugat tidak dapat membuktikan dalil tuduhannya tentang perbuatan pelanggaran berat secara hukum, dan sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mengeluarkan anjuran:

“Agar pihak pengusaha PT.Dirgantara Indoneia (Persero) memanggil pekerja Sdr. Ignatius Kristianto (840560) untuk bekerja kembali di lingkungan PT.Dirgantara Indonesia (Persero)”;

Bahwa atas dasar uraian yuridis Tergugat tersebut di atas, sangat beralasan jika Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I-A Kota Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan untuk menerima dan mengabulkan eksepsi Kompetensi Absolute yang diajukan oleh Tergugat.

Eksepsi *error in persona* Karena Salah Pihak:

1. Bahwa berdasarkan gugatan dalam perkara *a quo* Penggugat telah salah dalam menetapkan pihak yang diduga telah merugikan Penggugat, karena hak jawab Tergugat yang telah diunggah oleh pimpinan redaksi Jakarta Greater di media online jakarata Greater tanggal 14 Oktober 2016 dan diperkuat dengan berita acara klarifikasi antara Tergugat dengan pimpinan media online : Jakarta Greater tertanggal 16 Juni 2016, dan media lainnya yang didalilkan oleh penggugat pada butir nomor 4 hurup b, c dan d Bahwa telah sangat terang benderang telah dinyatakan bahwa Tergugatbukanlah pihak yang melakukan tindakan membuat pernyataan yang “diunggah” ke media online tersebut. Sehingga dalil Penggugat dalam gugatan tidak berdasarkan hukum;
 2. Bahwa berdasarkan pertemuan klarifikasi Tergugat dengan pimpinan redaksi/wakil redaksi media online: Kaskus, Forum Detik, dan Jakarta Greater, telah dijelaskan oleh pimpinan redaksi media online tersebut, bahwa pihak yang berwenang dan yang melakukan tindakan pembuatan pernyataan dan yang selanjutnya di-unggah menjadi berita di media online tersebut adalah pimpinan redaksi setelah mendapatkan bahan berita dari jurnalis, atau untuk media sosial pihak yang yang dapat mengunggah adalahmembers yang telah memilikiaksesyang telah saling terhubung;
- Sedangkan Tergugat bukan pimpinan redaksi media online tersebut dan juga bukan pihak yang diberi wewenang untuk meng-unggah pernyataan, dan Tergugat juga bukan members yang telah memiliki akses untuk mengunggah



suatu pernyataan;

3. Bahwa selain itu pada tanggal 13 Oktober 2016 saat pertemuan sengketa di Dewan Pers, pimpinan media online Jakarta Greater mengakui telah mengunggah yang pertama kali pernyataan sebagaimana yang dipermasalahkan oleh Penggugat dan telah mengakui salah dan khilaf dan selanjutnya Dewan Pers telah memutuskan agar Tergugat membuat hak jawab segera yang selanjutnya disampaikan kepada pimpinan media online Jakarta Greater untuk diunggah dalam pemberitaan di media online tersebut, dan kepada pimpinan redaksi media online Jakarta Greater diwajibkan memuat hak jawab dari Tergugat dan selanjutnya pimpinan redaksi media online Jakarta Greater diwajibkan menyampaikan pengakuan kesalahannya/kekhilafan dan menyatakan permohonan maaf kepada Tergugat maupun semua pihak; Bahwa pada tanggal 14 Oktober 2016 pihak pimpinan redaksi media online Jakarta Greater telah memuat hak jawab dari Tergugat yang isinya Tergugat bukan pihak yang melakukan membuat pernyataan yang “diunggah” ke media online tersebut dan diakui oleh pimpinan media online tersebut bahwa hal ini merupakan kekhilafan/kesalahan dari pimpinan redaksi media online dan selanjutnya pimpinan redaksi media Jakarta Greater telah menyatakan minta maaf kepada Tergugat maupun kepada seluruh masyarakat dan sehingga seluruh dalil Penggugat sebagaimana dalam gugatan terbukti tidak berdasarkan hukum/sudah tidak beralasan;
4. Bahwa mengingat Tergugat bukanlah pimpinan redaksi maupun pihak yang diberi kewenangan untuk membuat berita dan tidak ada kewenangan mengunggah suatu pernyataan/pemberitaan pada media online sebagaimana yang didalilkan dituduhkan oleh Penggugat dalam gugatan perkara ini, bahkan sebaliknya berdasarkan berita acara klarifikasi antara Tergugat dengan pimpinan redaksi media online tersebut terbukti bahwa Tergugat bukanlah pihak yang melakukan membuat pernyataan/berita yang “diunggah” ke media online sebagaimana tuduhan Penggugat, dan berarti Penggugat telah salah dalam menentukan pihak yang telah dianggap merugikan Penggugat; Bahwa akibat Penggugat telah salah dalam menetapkan pihak, maka telah berdampak kerugian moral dan materiil yang ditanggung oleh Tergugat saat ini;
5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas terbukti Tergugat bukanlah pihak yang melakukan perbuatan sebagaimana tuduhan yang di dalilkan Penggugat dalam gugatan, atau dengan kata lain Penggugat telah salah pihak dalam menetapkan pihak yang dianggap telah merugikan Penggugat; Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka terbukti pihak yang membuat

Halaman 15 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



pernyataan/pemberitaan dan diunggah ke media online sebagaimana yang dituduhkan oleh Penggugat dalam gugatan ini, telah diakui adalah pimpinan redaksi media online tersebut bukan Tergugat;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, terbukti yang membuat pernyataan yang "diunggah" pemberitaan ke media online sebagaimana yang dituduhkan oleh Penggugat, terbukti dilakukan oleh/dan merupakan wewenang pimpinan redaksi/pengelola/members media online tersebut, dan sehingga dalam gugatan ini terbukti Penggugat telah salah dalam mendudukan pihak (*error in persona*) dan sehingga telah merugikan Tergugat dan secara hukum gugatan sudah sepatutnya gugatan ditolak.

Eksepsi Gugatan *obscuur libel* (tidak jelas kapan dan dimana serta cara/proses kejadiannya):

1. Bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat tidak berdasarkan hukum dan tidak jelas kaitan antara dalil membuat pernyataan yang diunggah ke media online yang tidak dilakukan oleh Tergugat dengan perbuatan pelanggaran berat/tindak pidana sebagaimana yang di dalilkan Penggugat dalam gugatan perkara *a quo*; Bahwa dalam dalil gugatan pihak Penggugat tidak menjelaskan kapan terjadinya peristiwa yang dituduhkan dan hanya mengira-ngira sejak bulan November 2015 sampai dengan bulan Desember 2015, dan juga tidak jelas dimana kejadian serta rincian kejadiannya pelanggaran berat sebagaimana yang di dalilkan/dituduhkan dalam gugatan ini;

Apalagi saat Tergugat memeriksa dalil Penggugat, melalui internet:

- a. Bahwa untuk alamat website <http://jakatagreater.com/58312-2/> sebagaimana dimaksud dalam dalil Penggugat dalam gugatan, setelah Tergugat mencari beberapa kali ternyata tidak diketemukan dalil tuduhan yang dimaksud dan sehingga terbukti merupakan dalil yang tidak jelas serta tidak berdasarkan hukum;
- b. Bahwa untuk alamat website http://www.kaskus.co.id/show_post/565dac9f14088d59208b4567/7018/ sebagaimana dimaksud dalam dalil Penggugat dalam gugatan, setelah Tergugat cari ternyata juga tidak diketemukan dalil tuduhan yang dimaksud dan terbukti merupakan dalil yang tidak jelas serta tidak berdasarkan hukum;
- c. Bahwa untuk alamat website <http://forum.detik.com/showthread.php?p=32608195>, sebagaimana dimaksud dalam dalil Penggugat dalam gugatan, setelah Tergugat cari ternyata tidak diketemukan dalil tuduhan yang dimaksud dan terbukti merupakan dalil yang tidak jelas serta tidak berdasarkan hukum;



d. Bahwa untuk alamat website <http://www.serunik.com/2015/12/pernyataan-karyawan-pt-dirgantara.html?m=1> sebagaimana dimaksud dalam dalil Penggugat dalam gugatan, setelah Tergugat cari ternyata juga tidak ditemukan dalil tuduhan yang dimaksud dan terbukti merupakan dalil yang tidak jelas serta tidak berdasarkan hukum;

Apalagi berdasarkan berita acara klarifikasi antara Tergugat dengan pimpinan redaksi media online: Kaskus, Forum Detik, dan dengan pimpinan media online: Jakarta Greater pada tanggal 16 Juni 2016 dan telah terbukti bahwa Tergugat bukanlah pihak yang membuat pernyataan yang diunggah ke media online tersebut, dan sehingga dalil-dalil tuduhan Penggugat dalam perkara *a quo* tidak jelas serta tidak berdasarkan fakta hukum;

2. Bahwa selain itu apabila diperiksa dengan seksama dalil dalam gugatan Penggugat, tidak dijelaskan apa yang dimaksud dengan istilah “diunggah” karena dalam kamus Bahasa Indonesia yang benar tidak ditemukan istilah tersebut dan istilah “diunggah” hanya ditemukan dalam kamus bahasa Jawa yang artinya dinaikkan, sedangkan dalam gugatan Penggugat juga tidak dijelaskan oleh Penggugat bagaimana rincian proses peristiwa membuat pernyataan yang “diunggah”/dinaikkan ke media online tersebut, sehingga terbukti dalil Penggugat tidak jelas/kabur;

Bahwa jika Penggugat memang benar-benar mengetahui proses “diunggah” atau dinaikkan sebagaimana yang dituduhkan kepada Tergugat dalam gugatan ini, maka sudah seharusnya Penggugat mengetahui kapan waktunya, dan dengan penggunaan nama e-mail Tergugat yang mana dan maupun nama e-mail media online sebagai alamat tujuan apa namanya? dan juga seharusnya Penggugat juga mengetahui tempat atau posisi/waktu kejadiannya, dan juga seharusnya Penggugat mampu menjelaskan dalam gugatan kalimat yang mana dalam pernyataan yang “diunggah” tersebut yang merupakan pernyataan yang merugikan dan atau perbuatan tindak pidana sebagaimana yang dituduhkan/ di dalilkan, hal ini harus jelas karena dalam gugatan Penggugat yang dalilnya terbukti tidak jelas, maka secara hukum selayaknya ditolak;

3. Bahwa dalam gugatan Penggugat dalilnya tidak jelas dan tanpa merinci unsur perbuatan pidana yang dituduhkan dan hanya mengartikan adanya perbuatan pelanggaran berat/tindak pidana yang dituduhkan kepada Tergugat, yang antara lain tuduhan tentang perbuatan:

a. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan atau kepentingan Negara;

Bahwa mengingat dalil tuduhan Penggugat dalam gugatan perkara *a quo*



tidak jelas dan kabur, sehingga Tergugat tidak mengerti kaitan antara dalil tuduhan membuat pernyataan yang diunggah ke media online yang bukan dilakukan oleh Tergugat dengan dalil perbuatan pelanggaran berat/pidana dengan memberikan keterangan palsu sebagaimana yang dituduhkan/di dalilkan dalam gugatan, dan hal ini membuktikan bahwa gugatan tidak jelas dan kabur;

- b. Membuat atau menyebar tulisan atau gambar yang dapat mengganggu suasana kerja tidak kondusif dan kontra produktif atau bersifat asusila atau bersifat menyerang kebijakan, kewibawaan Negara atau Perusahaan;

Bahwa mengingat dalil tuduhan Penggugat dalam gugatan perkara *a quo* tidak jelas dan kabur, karena dalil yang tidak jelas mengakibatkan Tergugat tidak mengerti kaitan antara dalil/tuduhan membuat pernyataan yang diunggah ke media online yang bukan dilakukan oleh Tergugat dengan Membuat atau menyebar tulisan atau gambar yang dapat mengganggu suasana kerja tidak kondusif dan kontra produktif atau bersifat asusila atau bersifat menyerang kebijakan, kewibawaan Negara atau Perusahaan sebagaimana yang dituduhkan dalam gugatan, dan hal ini membuktikan bahwa gugatan tidak jelas dan kabur;

- c. Perbuatan yang setara dengan perbuatan atau pelanggaran yang tercantum dalam huruf a sampai dengan ff. atau Pasal 14 huruf gg SKEP/1278/2005; Pasal 100 huruf gg PKB; Pasal 19 huruf hh SKEP/793/2015;

Bahwa dalam gugatan Penggugat, tidak dijelaskan apa saja perbuatan pelanggaran berat yang tercantum dalam huruf a sampai dengan ff. atau Pasal 14 huruf gg SKEP/1278/2005; Pasal 100 huruf gg PKB; Pasal 19 huruf hh SKEP/793/2015, dan hal ini lebih membuktikan lagi bahwa dalil gugatan sangat tidak jelas dan sudah sepatutnya ditolak;

Apalagi dalil tuduhan Penggugat dalam gugatan perkara *a quo* tentang Perbuatan yang setara dengan perbuatan atau pelanggaran yang tercantum dalam huruf a sampai dengan ff. atau Pasal 14 huruf gg SKEP/1278/2005; Pasal 100 huruf gg PKB; Pasal 19 huruf hh SKEP/793/2015 tersebut, tidak dijelaskan oleh Penggugat kaitannya dengan pembuatan pernyataan yang diunggah ke media online yang bukan dilakukan oleh Tergugat, dan sehingga terbukti dalil tersebut tidak jelas dan kabur/tidak dimengerti dan gelap, maka secara hukum sudah sepatutnya ditolak;

4. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia, antara lain:

- a. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I Nomor : 447 K/Sip/1976, tanggal 20



Oktober 1976, yang menyatakan:

“Gugatan yang tidak sempurna menurut ketentuan hukum acara, karena adanya kekeliruan harus dinyatakan tidak dapat diterima”;

b. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I Nomor 492 K/Sip/1970, tanggal 16 Desember 1970, yang menyatakan:

“Gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima atas dasar gugatan kurang jelas”.

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas serta mengingat dalil-dalil Penggugat dalam gugatan *a quo*, telah terbukti sangat tidak jelas kapan peristiwa diunggah maupun kaitan antara tindakan diunggah yang dituduhkan dengan tuduhan pelanggaran berat/pidana sangat tidak jelas dan membingungkan/gelap dan membuktikan gugatan *a quo* tidak jelas dan tidak beralasan/keliru serta tidak sempurna sehingga gugatan Penggugat sudah seharusnya dinyatakan tidak diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Eksepsi Tentang Gugatan Dan Tindakan Skorsing Penggugat Premature:

1. Bahwa secara hukum gugatan Penggugat belum saatnya untuk diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I-A Kota Bandung, karena tentang dalil/tuduhan perbuatan pelanggaran berat/tindak pidana yang dijadikan alasan pokok dalam perkara *a quo* belum memiliki bukti yang sah secara hukum berupa putusan tetap dari Majelis Hakim Pidana, sedangkan Majelis Hakim Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutuskan kebenaran atas dalil tuduhan tentang pelanggaran berat/tindak pidana yang menjadi pokok alasan/permasalahan pokok dalam gugatan *a quo*;
2. Bahwa selain itu yang telah di dalilkan oleh Penggugat pada angka 7 dalam gugatan, dimana Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran berat/pidana yang diatur dalam peraturan perusahaan berbentuk SKEP maupun yang diatur dalam PKB (walaupun tidak berlaku), dan atas dasar hal tersebut serta berdasarkan ketentuan yang diatur pada Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang hukumnya berbunyi:
“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga berturut-turut”;



Bahwa kenyataannya sejak Tergugat bekerja mulai tanggal 1 April 1985 sampai dengan saat perkara ini diproses di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I-A Kota Bandung, tidak satupun surat peringatan tertulis yang telah diterima oleh Tergugat dari Penggugat atas tuduhan perbuatan pelanggaran peraturan perusahaan/PKB, yang seharusnya jika memang Tergugat benar telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan/PKB, maka berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat harus memberikan surat peringatan terlebih dahulu secara berturut-turut sebanyak 3 (tiga) kali dengan periode selama 6 (enam) bulan, dan tidak atas dasar tuduhan semata dan langsung melakukan skorsing serta pengajuan proses PHK sebagaimana yang terjadi saat ini yang telah melanggar hukum;

Bahwa berdasarkan Pasal Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengingat Penggugat belum pernah memberikan surat peringatan atas pelanggaran, maka terbukti bahwa Tergugat tidak pernah melakukan perbuatan melanggar peraturan perusahaan dan atau PKB, sehingga gugatan Penggugat termasuk tindakan skorsing dalam dalil perkara a quo berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terbukti secara hukum belum saatnya dilakukan/*premature*;

3. Bahwa selain itu berdasarkan pengakuan Penggugat pada angka 8 dalam gugatan, bahwa Penggugat pada tanggal 14 Desember 2015 telah memutuskan tindakan pemberhentian sementara/skorsing kepada Tergugat dan dimana sebelumnya tanpa adanya upaya klarifikasi/bipartite dan tanpa adanya alat bukti yang sah secara hukum dan tanpa adanya surat peringatan, langsung Penggugat melakukan tindakan skorsing tersebut yang merupakan tindakan tidak berdasarkan hukum;

Apalagi tindakan skorsing tersebut dilakukan jauh sebelum pengajuan gugatan proses di lembaga penyelesaian perselisihan, padahal sesuai Pasal 153 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baru dapat dilakukan tindakan skorsing jika sedang dalam proses di Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan tindakan skorsing yang dilakukan oleh Penggugat pada tanggal 14 Desember 2015 merupakan skorsing yang tidak sesuai dengan maksud pada Pasal 153 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa selain itu berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana hukumnya:

Halaman 20 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”

Bahwa upaya untuk menghindari tindakan pemutusan hubungan kerja telah diupayakan melalui Komisi IX DPR-RI dan pada tanggal 20 April 2016 yang telah terdapat kesepakatan dan berdasarkan surat Penggugat Nomor PTD/0217/UT0000/08/2016 tanggal 8 Agustus 2016, telah diakui oleh Penggugat adanya kesepakatan tersebut dan Penggugat telah menyatakan hasil evaluasi atas dokumen yang telah disampaikan oleh Tergugat akan dikomunikasikan hasilnya kepada Tergugat serta dalam surat tersebut Penggugat telah menyatakan akan melaksanakan seluruh isi kesepakatan perundingan melalui Komisi IX DPR -RI tersebut;

Bahwa mengingat Penggugat berdasarkan pengakuannya pada angka 1 huruf b dalam surat tersebut telah menyatakan masih memproses/mengevaluasi seluruh dokumen berita acara klarifikasi yang telah disampaikan oleh Tergugat dan Penggugat masih memiliki kewajiban untuk menyampaikan hasil evaluasinya kepada Tergugat, dan atau mengingat adanya syarat yang belum dilakukan oleh Penggugat sehingga gugatan perkara *a quo* belum semestinya diajukan;

4. Bahwa tindakan skorsing yang dilakukan oleh Penggugat baru dapat dilakukan, jika sebelumnya telah dilakukan pembinaan dengan cara pemberian surat peringatan secara berturut-turut sebanyak 3 (tiga) kali dan telah dilakukan proses bipartite dan mediasi dan telah memiliki alat bukti yang sah secara hukum dan sedang dalam proses penyelesaian di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan tindakan skorsing yang dilakukan oleh Penggugat pada tanggal 14 Desember 2015 tidak memenuhi ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, dan sehingga gugatan ini belum saatnya untuk diajukan/*premature*;
5. Bahwa selain itu penetapan skorsing yang dilakukan oleh Penggugat sejak tanggal 14 Desember 2015 merupakan tindakan tidak berdasarkan hukum dan telah mengabaikan azas praduga tidak bersalah dan apalagi tindakan *skorsing* tersebut belum memiliki alat bukti yang sah secara hukum berupa putusan tetap dari Majelis Hakim pidana, dan sehingga tindakan skorsing tersebut belum sah dan belum seharusnya dilakukan;

Bahwa dalil tersebut di atas juga sependapat dengan pendapat Tim Mediator



dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dalam anjurannya telah menyatakan:

“Bahwa alasan *skorsing* atau pemutusan hubungan kerja atas dasar pelanggaran berat yang disampaikan oleh Penggugat tidak dapat dipertimbangkan, karena Penggugat tidak dapat menunjukkan bukti adanya pelanggaran berat tersebut”;

Bahwa bukti adanya pelanggaran berat yang dimaksud diatas adalah putusan tetap dari Majelis Hakim Pidana, yang saat ini belum ada.

6. Bahwa Penggugat juga tidak dapat semena-mena untuk memutuskan pemberhentian sementara/*skorsing* dengan hanya dengan alasan bersifat tuduhan kejahatan semata atau fitnah, sebelum adanya putusan bersifat tetap dari Majelis Hakim Pidana;

Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi;

Atas Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, dan sesuai putusan bahwa Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mengikat dan dimana pada angka 3 huruf a. telah dijelaskan hukumnya bahwa bagi:

“Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja / buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka PHK dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

7. Bahwa berdasarkan gugatan dalam perkara ini, dan mengingat Penggugat belum memenuhi syarat hukum dalam melakukan tindakan *skorsing* maupun dalam mengajukan gugatan dalam perkara ini, maka secara hukum merupakan gugatan yang belum seharusnya/*premature*;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti bahwa tindakan *skorsing* yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat tidak memenuhi syarat hukum dan belum seharusnya, dan juga terbukti Penggugat dalam pengajuan gugatan ini belum memenuhi syarat hukum, maka terbukti bahwa tindakan *skorsing* dan gugatan yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Tergugat secara hukum belum seharusnya/*premature* dan selayaknya ditolak;

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Dipergunakan Sudah Tidak Berlaku Dan Peraturan Perusahaan (SKEP) Yang Dipergunakan Belum Ada Pengesahan/Tidak Berlaku:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa yang menjadi dalil alasan Penggugat dalam gugatan, adalah adanya tuduhan tindakan pelanggaran berat/pidana yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/dan atau dalam Peraturan Perusahaan yang berbentuk Surat Keputusan Penggugat secara sepihak atau dalam dalilnya disebut SKEP;
2. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dimaksud dan yang dipergunakan dan yang di dalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sejak tanggal 1 Juli 2010 sudah tidak berlaku lagi;

Bahwa yang dimaksud Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan yang dipergunakan oleh Penggugat dalam dalil gugatannya adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 188.3/PKB.8523-Disnaker, masa berlakunya hanya sampai tanggal 30 Juni 2010 dan tanpa adanya masa perpanjangan dan sehingga secara hukum sejak tanggal 1 Juli 2010 sudah tidak berlaku lagi; Apalagi berdasarkan Pasal 123 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah dinyatakan bahwa masa berlakunya perjanjian kerja bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun (jika diperpanjang), dan berdasarkan fakta dan hukum diatas maka terbukti perjanjian kerja bersama (PKB) yang dipergunakan dan yang di dalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya, merupakan perjanjian kerja bersama (PKB) yang tidak berlaku serta tidak mengikat kepada Tergugat;

Bahwa selain itu bedasarkan Pasal 129 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hukumnya berbunyi:

“Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh”;

Sehingga berdasarkan hukum di atas, terbukti Penggugat telah melanggar hukum;

3. Bahwa selain itu Penggugat, dalam dalil gugatannya telah menggunakan peraturan perusahaan berbentuk SKEP yang belum disahkan dan tidak berlaku;

Bahwa peraturan perusahaan yang dimaksud adalah Surat Keputusan Penggugat sendiri bernomor SKEP/0178/030.02/PTD/UT0000/04/2005 tertanggal 25 April 2005 dan merupakan peraturan perusahaan yang telah 11 tahun (kadaluarsa) serta terbukti belum ada pengesahan dari Menteri Tenaga

Halaman 23 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Kerja/Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, sehingga terbukti merupakan peraturan perusahaan yang tidak sah dan tidak berlaku;

Bahwa untuk peraturan perusahaan yang telah disahkan masa berlakunya hanya 2 (dua) tahun sebagaimana ketentuan pada Pasal 111 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hukumnya berbunyi:

“Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 1 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya”;

Bahwa ketentuan hukum di atas tidak dilaksanakan oleh Penggugat atau telah dilanggar;

4. Bahwa selain itu Penggugat dalam dalil gugatannya, kembali menggunakan peraturan perusahaan yang belum disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja/Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan peraturan perusahaan yang dimaksud adalah Surat Keputusan Penggugat Nomor: 793/030.02/DU0000/PTD/12/2015 tertanggal 1 Desember 2015 tentang Peraturan Disiplin dan tata tertib karyawan dan yang didalilkan sebagai SKEP/793/2015;

Bahwa peraturan perusahaan SKEP/793/2015 tersebut juga terbukti belum disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja/Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan sehingga secara hukum merupakan peraturan perusahaan yang tidak sah dan tidak berlaku;

Apalagi pada tanggal 4 Desember 2015, Peraturan Perusahaan berdasarkan Surat Keputusan Penggugat Nomor 793/030.02/DU0000/PTD/12/2015 dan yang diberi tanggal tertanggal 1 Desember 2015 tentang Peraturan Disiplin dan tata tertib karyawan, belum ada dan baru ada serta diedarkan melalui mail-list perusahaan sejak tanggal 10 Desember 2015 dan mengingat Tergugat dalam kondisi diskorsing, dan baru mendapatkan pertengahan bulan Desember 2015, apalagi peraturan perusahaan ini tidak pernah disosialisasikan maupun tidak pernah dimintakan saran dan masukan dari wakil karyawan/serikat pekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 110 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5. Bahwa mengingat dalam dalil gugatannya, Penggugat telah menggunakan peraturan perusahaan yang berbentuk SKEP dan yang terdiri dari SKEP/0178/2005 dan peraturan perusahaan SKEP/793/2015, dimana ke 2 (dua) peraturan perusahaan maupun PKB yang dipergunakan oleh Penggugat dalam dalil gugatannya, terbukti merupakan peraturan perusahaan yang belum sah dan tidak berlaku, maka secara hukum dalil-dalil Penggugat sebagaimana dalam gugatan merupakan dalil yang tidak berdasarkan hukum dan secara



hukum sudah semestinya ditolak;

Bahwa berdasarkan Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hukumnya berbunyi:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”;

Bahwa berdasarkan ketentuan hukum di atas, terbukti peraturan perusahaan yang dipergunakan oleh Penggugat dalam dalil gugatannya telah menggunakan peraturan perusahaan SKEP/0178/2005 dan peraturan perusahaan SKEP/793/2015, yang terbukti belum di sahkan serta tidak berlaku, merupakan tindakan melanggar ketentuan Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa berdasarkan berdasarkan Pasal 188 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tindakan Penggugat yang memberlakukan peraturan perusahaan tanpa adanya pengesahan telah melanggar Pasal 108 ayat (1), dan merupakan tindak pidana pelanggaran;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti bahwa dasar hukum yang didalilkan/dipergunakan oleh Penggugat dalam gugatan *a quo* merupakan dasar hukum yang tidak sah dan tidak berlaku serta terbukti melanggar hukum bahkan diduga merupakan tindak pidana pelanggaran ketenagakerjaan, dan sehingga secara hukum gugatan *a quo* sudah sepatutnya ditolak;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa apa yang termuat dalam Eksepsi, kronologis dan dalam Pokok Perkara sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, mohon dianggap dan bagian dari “Dalam Gugatan Rekonvensi” ini apabila berhubungan;
2. Bahwa untuk selanjutnya Penggugat dalam Konvensi disebut Tergugat dalam Rekonvensi dan selanjutnya Tergugat dalam Konvensi disebut Penggugat dalam Rekonvensi;
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah Karyawan dari Tergugat Rekonvensi dan telah bekerja sejak tanggal 1 April 1985 dengan upah bulanan terakhir sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah). Dan kemudian pada tanggal 8 Desember 2015 tanpa adanya klarifikasi/bipartite tentang siapa yang melakukan pengunggahan melalui media online sebagaimana didalilkan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, maka ke dua surat tersebut dimanfaatkan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sebagai dasar keputusan

Halaman 25 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk melakukan pemberhentian sementara (skorsing) sesuai SKEP Skorsing Nomor SKEP/821/035.04/DU0000/PTD/12/2015, tanggal 14 Desember 2015, maupun alasan memproses PHK kepada Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat;

4. Bawah Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah perusahaan BUMN pembuat pesawat terbang berkelas international dan berlokasi di jalan Pajajaran Nomor 154 Bandung, dengan jumlah karyawan kurang lebih 4200 orang;
5. Bahwa dalam konvensi, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah mendalilkan/menuduh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi melakukan pelanggaran berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sebelumnya atas dasar "mengartikan" adanya tuduhan membuat pernyataan yang "diunggah" ke media online: Jakarta Greater, Kaskus, Forum Detik, Serunik;
6. Bahwa dengan adanya berita acara klarifikasi antara Penggugat Rekonvensi dengan pimpinan media *online*: Jakarta Greater, Kaskus, dan Forum Detik, telah terbukti bahwa Penggugat Rekonvensi bukanlah pihak yang melakukan membuat pernyataan yang diunggah ke media online tersebut di atas dan sehingga dalil tuduhan Tergugat Rekonvensi tentang pelanggaran berat juga telah terbantahkan dan tidak berdasarkan hukum;
7. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi saat mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*, belum memiliki alat bukti yang sah secara hukum sebagaimana syarat berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, dan sesuai putusan bahwa Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mengikat dan dimana pada angka 3 huruf a. telah dijelaskan hukumnya bahwa bagi:
"Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka pemutusan hubungan kerja (PHK) baru dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap";
8. Bahwa selain itu peraturan perusahaan (SKEP/0178/2005 dan SKEP/793/2015) yang dipergunakan dan yang didalilkan oleh Tergugat Rekonvensi

Halaman 26 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dalam gugatan perkara *a quo*, merupakan peraturan perusahaan yang belum disahkan sebagaimana yang disyaratkan pada Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan berdasarkan Pasal 188 merupakan tindak pidana pelanggaran;

9. Bahwa PKB yang di dalilkan oleh Tergugat Rekonvensi dalam gugatan konvensi, merupakan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah habis masa berlakunya sejak tanggal 1 Juli 2010 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 188.3/PKB.8523-Disnaker tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
10. Bahwa atas dasar adanya pelanggaran tersebut di atas, justru Tergugat Rekonvensi pada tanggal 14 Desember 2015 telah melakukan tindakan skorsing terhadap Penggugat Rekonvensi, yang sebelumnya tanpa adanya upaya bipartite yang diwajibkan dan tanpa adanya surat peringatan sebagaimana yang dimaksud dan disyaratkan pada Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa selain itu permasalahan antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi, pada tanggal 20 April 2016 telah diupayakan perdamaianya melalui Komisi IX DPR - RI yang membidangi masalah ketenagakerjaan dan telah menghasilkan suatu kesepakatan perdamaian bahwa Tergugat Rekonvensi akan mecabut *skorsing* dan memperkerjakan kembali Penggugat Rekonvensi, namun kesepakatan perdamaian tersebut telah diingkari oleh Tergugat Rekonvensi/terjadi wanprestasi;
12. Bahwa pada saat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, Tergugat Rekonvensi tidak dapat membuktikan dalil tuduhannya tentang perbuatan pelanggaran berat secara hukum, dan sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mengeluarkan anjuran:
"Agar pihak pengusaha PT.Dirgantara Indonesia (Persero) memanggil pekerja Sdr. Ignatius Kristianto (840560) untuk bekerja kembali di lingkungan PT.Dirgantara Indonesia (Persero)".
13. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dari nomor 1 sampai dengan nomor 12 adalah jelas tindakan atau perbuatan Tergugat Rekonvensi mengskorsing dengan SKEP Skorsing Nomor SKEP/821/035.04/DU0000/PTD/12/2015, tanggal 14 Desember 2015, kepada Penggugat Rekonvensi, dan gugatan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi adalah tidak berdasarkan hukum oleh karenanya sangat beralasan bagi Hakim yang Mulia untuk mengenyampingkan atau menolak tuntutan oleh Tergugat dalam Rekonvensi dan selanjutnya Penggugat

Halaman 27 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Rekonvensi/Tergugat Konvensi memohon kepada Majelis Hakim yang Mulia untuk menghukum Tergugat Rekonvensi memperkerjakan kembali;

14. Oleh karena skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak berdasarkan hukum dan sejalan itu pula berdasarkan skep Surat Keputusan Direksi PT.DI Nomor SKEP/793/030.02/DU0000/PTD/12/2015, telah dinyatakan oleh Tergugat Rekonvensi bahwa:

“Karyawan yang telah di-skorsing namun tidak terbukti melakukan kesalahan atau dinyatakan tidak bersalah, maka perusahaan melakukan rehabilitasi terhadap karyawan yang bersangkutan dan segala haknya akan diberikan kembali, terhitung sejak di-skorsing”;

Maka Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar Tergugat Rekonvensi membayar hak-hak rehabilitasi yang perhitungannya sebagai berikut:

- a. Hak yang tertunda dimana besaran tunjangan kehadiran yang menjadi hak Penggugat Rekonvensi yang tertahan sebesar = $22 \times \text{Rp}60.000,00 = \text{Rp}1.320.000,00$ (satu juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah) yang pembayarannya harus diperhitungkan sejak bulan Desember 2015;
- b. Menyatakan bahwa Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi berhak atas dana rehabilitasi yang telah dijanjikan dan yang telah dinyatakan oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi, yang dihitung berdasarkan = jumlah karyawan $\times \text{Rp}100.000,00$ atau sebesar = $4.200 \times \text{Rp}100.000,00$ atau sebesar = $\text{Rp}420.000.000,00$ (empat ratus dua puluh juta rupiah);

15. Bahwa apabila Tergugat Rekonvensi tetap bersikukuh untuk meneruskan keinginannya melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi yang tanpa alasan yang dibenarkan oleh hukum, pada dasarnya Tergugat dalam Konvensi tidak keberatan, akan tetapi Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim yang mulia agar terhadap Tergugat dalam Rekonvensi dihukum untuk membayar kepada Penggugat dalam Rekonvensi sehubungan adanya hak-hak Penggugat dalam Rekonvensi yang belum timbul dan hak yang tertahan hingga masa waktu pensiun tanggal 26 Desember 2017 berupa:

- a. Hak atas upah yang dibayarkan setiap tanggal 25 setiap bulannya sebesar $\text{Rp}7.549.200,00$ (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;
- b. Hak atas tunjangan pendidikan yang dibayarkan pada bulan Juni 2017 sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar $\text{Rp}7.549.200,00$ (tujuh juta lima



ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;

c. Hak atas tunjangan hari raya keagamaan yang dibayarkan pada bulan Juli 2017 sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;

d. Hak atas tunjangan kehadiran yang tertahan yang diperhitungkan sejak tanggal 14 Desember 2015, dimana besaran per-hari kerja sebesar Rp60.000,00 atau setiap bulannya sebesar Rp1.320.000,00;

16. Bahwa oleh karena keinginan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah keinginan dari Tergugat dalam Rekonvensi, maka berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, maka beralasan kiranya jika Majelis hakim Yang Mulia, menghukum Tergugat dalam Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat dalam Rekonvensi, apa yang menjadi haknya akibat PHK:

a. Hak atas upah yang dibayarkan setiap tanggal 25 setiap bulannya sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;

b. Hak atas tunjangan pendidikan yang dibayarkan pada bulan Juni 2017 sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah) dan;

c. Hak atas tunjangan hari raya keagamaan yang dibayarkan pada bulan Juli 2017 sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan ribu dua ratus rupiah), dan;

d. Hak pesangon Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar= $18 \times \text{Rp}7.549.200,00 = \text{Rp}135.885.600,00$ (seratus tigapuluh lima juta delapan ratus delapan puluh lima ribu enam ratus rupiah);

e. Hak atas Uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar= $10 \times \text{Upah} = 10 \times \text{Rp}7.549.200,00 = \text{Rp}75.492.000,00$ (tujuh puluh lima juta empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah);

f. Hak atas Uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atau sebesar = $15 \% \text{ dari besaran Pesangon} = 15\% \times \text{Rp}211.377.600,- = \text{Rp}31.706.640,00$ (tiga puluh satu juta tujuh ratus enam ribu enam ratus empat puluh rupiah);

g. Hak memilih untuk tunduk sepenuhnya pada ketentuan program pensiun



yang lama berdasarkan SKEP 1433 tahun 1987 jo. Surat Edaran PT. IPTN SE-06 tahun 1989 tentang Perhitungan Pensiun Karyawan, dan dengan rumus manfaat pensiun sekaligus = Masa Kerja x 2,5% x Tabel x 12 x Dasar Pensiun/Gaji Pokok = 31 x 2,5% x 10,672578 x 12 x 7.549.200, atau sebesar = Rp749.295.660,00 (tujuh ratus empat puluh sembilan juta, dua ratus sembilan puluh lima ribu, enam ratus enam puluh rupiah);

h. Hak atas jaminan kesehatan pensiun sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Tergugat Rekonvensi selama ini;

17. Bahwa akibat adanya perbuatan sewenang-wenang dari Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sebagaimana diuraikan dalam kronologis, telah menghancurkan leburkan kehidupan pribadi Penggugat dalam Rekonvensi dan kehidupan rumah tangga Penggugat Rekonvensi, dan yang paling parah lagi telah merendahkan nama baik keluarga besar Penggugat Rekonvensi, dimana Penggugat Rekonvensi sebagai seorang Suami dan juga sebagai Kepala Rumah tangga, serta telah kehilangan wibawa dan eksistensinya baik dihadapan istri dan anak-anaknya serta di keluarga maupun rekan-rekan karyawan dan lingkungan tempat tinggal akibat tindakan semena-mena yang telah dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi yang menimbulkan kerugian immateriil dan materiil, dan apabila dinilai dengan uang kerugian tersebut:

a. Immateriil sebesar = jumlah karyawan 4.200 x Rp10.000.000,00 atau sebesar Rp42.000.000.000,00 (empat puluh dua milyar rupiah) dan;

b. Materiil untuk biaya Pengacara dan biaya koordinasi ke Jakarta sebesar Rp180.000.000,00 (seratus delapan puluh juta rupiah);

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

Primair:

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan SKEP Skorsing Nomor SKEP/821/035.04/DU0000/PTD/12/ 2015, tanggal 14 Desember 2015, tidak sah dan tidak berlaku.
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk memperkerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dan selanjutnya menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, yaitu:
 - a. Hak yang tertunda dimana besaran tunjangan kehadiran yang menjadi hak



Penggugat Rekonvensi yang tertahan sebesar = $22 \times \text{Rp}60.000,00 = \text{Rp}1.320.000,00$ (satu juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah) yang pembayarannya harus diperhitungkan sejak bulan Desember 2015;

- b. Menyatakan bahwa Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi berhak atas dana rehabilitasi yang telah dijanjikan dan yang telah dinyatakan oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi, yang dihitung berdasarkan = jumlah karyawan $\times \text{Rp}100.000,00$ atau sebesar = $4.200 \times \text{Rp}100.000,00$ atau sebesar = $\text{Rp}420.000.000,00$ (empat ratus duapuluh juta rupiah);

Dan atau:

1. Menyatakan Penggugat Rekonvensi diputus hubungan kerja dengan Tergugat Rekonvensi atas kehendak perusahaan, dengan menerima hak:
 - a. Hak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar = $18 \times \text{Rp}7.549.200,00 = \text{Rp}135.885.600,00$ (seratus tigapuluh lima juta delapan ratus delapan puluh lima ribu enam ratus rupiah), dan;
 - b. Hak atas uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar = $10 \times \text{Upah} = 10 \times \text{Rp}7.549.200,00 = \text{Rp}75.492.000,00$ (tujuh puluh lima juta empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah) dan;
 - c. Hak atas uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar = 15% dari $\text{Rp}211.377.600,00 = \text{Rp}31.706.640,00$ (tiga puluh satu juta tujuh ratus enam ribu enam ratus empat puluh rupiah); dan;
 - d. Hak manfaat pensiun Penggugat yang sama dengan amar III putusan P4P Nomor 142/03/02-8/X/PHK/1/2004, tertanggal 29 Januari 2004 yang telah berkekuatan hukum tetap, sebesar = Masa Kerja $\times 2,5\% \times \text{Tabel} \times 12 \times \text{Upah} = 28 \times 2,5\% \times 10,672578 \times 12 \times 7.549.200,00$ atau $\text{Rp}749.295.660,00$ (tujuh ratus empat puluh sembilan juta, dua ratus sembilan puluh lima ribu, enam ratus enam puluh rupiah) dan;
 - e. Hak atas dana rehabilitasi yang dibayarkan kepada Penggugat Rekonvensi sebesar = jumlah karyawan $\times \text{Rp}10.000.000,00$ atau =



4.200 x Rp10.000.000,00 atau berjumlah sebesar Rp42 miliar, ditambah dana kerugian akibat pengeluaran biaya pengacara dan akomodasi ke Jakarta sebesar Rp180.000.000,00 (seratus delapan puluh juta rupiah) atau totalnya berjumlah = Rp42.180.000.000,00 (empat puluh dua miliar seratus delapan puluh juta rupiah);

2. Menyatakan secara hukum bahwa Penggugat Rekonvensi juga tetap berhak atas:

- a. Hak atas upah yang dibayarkan setiap tanggal 25 setiap bulannya sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dengan perhitungan hingga saat pensiun, dan ;
- b. Hak atas tunjangan pendidikan yang dibayarkan pada bulan Juni 2017 atau bersamaan dengan karyawan lainnya sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;
- c. Hak atas tunjangan hari raya keagamaan yang dibayarkan pada bulan Juli 2017 sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;
- d. Hak atas tunjangan kehadiran yang tertahan yang diperhitungkan sejak tanggal 14 Desember 2015, dimana besaran per-hari kerja sebesar Rp60.000,00 atau setiap bulannya sebesar Rp1.320.000,00 yang diperhitungkan hingga saat Penggugat Rekonvensi pensiun pada tanggal 26 Desember 2017;
- e. Hak jaminan kesehatan selama pensiun sebagaimana yang telah diatur dan ditetapkan oleh Tergugat Rekonvensi.

3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi:

- a. Hak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar= 18 x Rp. 7.549.200,- = Rp.135.885.600,- (seratus tiga puluh lima juta delapan ratus delapan puluh lima ribu enam ratus rupiah), dan ;
- b. Hak atas uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar= 10 x Upah = 10 x Rp7.549.200,00 = Rp75.492.000,00 (tujuh puluh lima juta empat ratus sembilan puluh dua ribu rupiah) dan;



- c. Hak atas uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau sebesar = 15% dari Rp211.377.600,00 = Rp31.706.640,00 (tiga puluh satu juta tujuh ratus enam ribu enam ratus empat puluh rupiah), dan;
- d. Hak manfaat pensiun Penggugat yang sama dengan amar III putusan P4P Nomor 142/03/02-8/X/PHK/1/2004, tertanggal 29 Januari 2004 yang telah berkekuatan hukum tetap, sebesar = Masa Kerja x 2,5% x Tabel x 12 x Upah = 28 x 2,5% x 10,672578 x 12 x 7.549.200,00 atau Rp749.295.660,00 (tujuh ratus empat puluh sembilan juta, dua ratus sembilan puluh lima ribu, enam ratus enam puluh rupiah) dan ;
- e. Hak atas dana rehabilitasi yang dibayarkan kepada Penggugat Rekonvensi sebesar = jumlah karyawan x Rp10.000.000,00 atau = 4.200 x Rp10.000.000,00 atau berjumlah sebesar Rp. 42 miliar, ditambah dana kerugian akibat pengeluaran biaya pengacara dan akomodasi ke Jakarta sebesar Rp180.000.000,00 (seratus delapan puluh juta rupiah) atau totalnya berjumlah = Rp42.180.000.000,00 (empat puluh dua miliar seratus delapan puluh juta rupiah);
- f. Hak atas upah yang dibayarkan setiap tanggal 25 setiap bulannya sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dengan perhitungan hingga saat pensiun, dan ;
- g. Hak atas tunjangan pendidikan yang dibayarkan pada bulan Juni 2017 atau bersamaan dengan karyawan lainnya sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;
- h. Hak atas tunjangan hari raya keagamaan yang dibayarkan pada bulan Juli 2017 sebesar 1 (satu) kali upah atau sebesar Rp7.549.200,00 (tujuh juta lima ratus empat puluh sembilan dua ratus rupiah), dan;
- i. Hak atas tunjangan kehadiran yang tertahan yang diperhitungkan sejak tanggal 14 Desember 2015, dimana besaran per-hari kerja sebesar Rp60.000,00 atau setiap bulannya sebesar Rp1.320.000,00 yang diperhitungkan hingga saat Penggugat Rekonvensi pensiun pada tanggal 26 Desember 2017;
- j. Hak jaminan kesehatan selama pensiun sebagaimana yang telah diatur dan ditetapkan oleh Tergugat Rekonvensi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) per hari setiap Tergugat Rekonvensi lalai memenuhi isi putusan ini terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai dilaksanakan;
5. Bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum Kasasi maupun Peninjauan Kembali (PK);
6. Menetapkan biaya perkara menurut hukum;

Subsidiar:

atau, apabila pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.BDG tanggal 1 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konpensasi:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

1. Menolak tuntutan provisi Penggugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menolak gugatan yang lain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat Rekonvensi berupa:

- Uang pesangon sebesar	Rp147.593.682,00
- Uang penghargaan masa kerja sebesar	Rp 81.996.490,00
- Uang penggantian hak sebesar	<u>Rp 34.438.525,00</u>
Jumlah	Rp264.028.697,00

Terbilang (dua ratus enam puluh empat juta dua puluh delapan ribu enam ratus sembilan puluh tujuh rupiah).

3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak manfaat pensiun Tergugat sesuai dengan rumusan dan tabel perhitungan yang berlaku di PT. Dirgantara Indonesia;

Halaman 34 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



4. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

Dalam Kompensi Dan Rekonvensi:

- Membebaskan seluruh biaya perkara dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp587.000,00 (lima ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 1 Maret 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Oktober 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Maret 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 25/Kas/G/2017/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 30 Maret 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 5 April 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 18 April 2017;

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

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

Keberatan Pertama:

- Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti* Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya halaman 69 alinea kelima yang penerapan hukumnya keliru sebagaimana telah mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut:

"Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya telah mendalilkan pada pokoknya sebagaimana berikut: bahwa Tergugat sebagai Karyawan tetap pada Penggugat sejak tanggal 15 September 1989, pada sekitar bulan November sampai dengan bulan Desember 2015 telah melakukan perbuatan yang dikategorikan melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu:

- Pasal 14 Huruf c SKEP/0178/2005, pasal 100 huruf b PKB, Pasal 19 huruf b

Halaman 35 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



SKEP/793/2015, yang berbunyi: "Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara";

- Pasal 14 Huruf k SKEP/ 0178/2005, pasal 100 huruf i PKB, Pasal 19 huruf I SKEP/793/2015, yang berbunyi: "Membuat atau menyebarkan tulisan atau gambar yang dapat mengganggu suasana kerja tidak kondusif dan Kontra Produktif atau bersifat a susila atau bersifat menyerang kebijakan, kewibawaan negara dan perusahaan;
- Pasal 14 Huruf gg SKEP/ 0178/2005, pasal 100 huruf gg PKB, Pasal 19 huruf b SKEP/793/2015, yang berbunyi: "Perbuatan yang setara dengan perbuatan atau pelanggaran yang tercantum dalam huruf a sampai dengan ff, atau perbuatan atau pelanggaran yang menurut akal sehat dan norma kepatutan tidak selayaknya dilakukan dan layak untuk dijatuhi sanksi pemutusan hubungan kerja";

Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam penerapan hukum tentang alasan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam perkara *a quo*, dan sehingga haruslah dibatalkan dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan dengan adanya tindakan skorsing, Termohon Kasasi tidak memiliki bukti yang nyata tentang kesalahan berat yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dan bahkan berdasarkan pendapat tim Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana dalam anjuran maupun hasil pemeriksaan *Judex Facti* yang telah terungkap selama proses persidangan, juga terbukti Pemohon Kasasi tidak terbukti melakukan kesalahan berat sebagaimana yang didalilkan oleh Termohon Kasasi dalam gugatan, dan mengingat tuduhan Termohon Kasasi sejak awal perselisihan tidak memiliki bukti dan hanya mencari alasan secara akal-akalan yang bersifat fitnah dengan maksud memutuskan hubungan kerja atas dasar ketidak sukaan semata, dan sehingga cara- cara pengajuan pemutusan hubungan kerja seperti ini sangat merugikan pekerja karena cara seperti ini akan memperbanyak fitnah dan mempermudah Pengusaha untuk malakukan pemutusan hubungan kerja yang sebenarnya hanya atas dasar ketidaksukaan maupun perbedaan paham/pendapat dengan pekerja;
2. Bahwa praktek pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam perkara *a quo* yang hanya atas dasar ketidaksukaan dan atau perbedaan paham/perbedaan pendapat dengan Pemohon Kasasi selaku Ketua Umum



Serikat Pekerja dan selanjutnya tanpa adanya bukti yang nyata tentang kesalahan berat telah dijadikan alasan untuk melakukan tindakan skorsing maupun untuk memutuskan hubungan kerja terhadap Pemohon Kasasi, sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf (i), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja atas dasar perbedaan pendapat/paham merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilarang menurut hukum;

Padahal berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam bukti T-3 maupun berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama pada Pasal 99 atau dalam bukti T-22, sangat jelas bahwa apabila Pemohon Kasasi dinyatakan tidak bersalah melakukan kesalahan berat sebagaimana perkara *a quo* maka Termohon Kasasi wajib untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik maupun kerugian Pemohon Kasasi, dan anehnya ketentuan ini sama sekali tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*. Sedangkan apabila tanpa dilakukannya rehabilitasi maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana yang dituduhkan dalam perkara *a quo* yang nyata yang tidak terbukti berdasarkan hukum maka akan merusak nama baik yang nyata-nyata telah merugikan Pemohon Kasasi;

3. Bahwa sebagaimana yang telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti* di atas, bahwa pokok perkara dalam gugatan *a quo* adalah tentang pemutusan hubungan kerja dengan alasan tindak pidana/kesalahan berat, eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur ulang dalam Perjanjian Kerja Bersama yang sudah tidak berlaku lagi sejak tanggal 1 Juli 2010, dan juga tuduhan kesalahan berat sebagaimana yang didalilkan dalam gugatan sejak awal telah diketahui tidak memiliki bukti yang nyata dan apalagi Pemohon Kasasi selama bekerja tidak pernah mendapatkan surat peringatan dan Pemohon Kasasi juga tidak sedang diproses pidana maupun tidak dalam tahanan pihak yang berwajib, sehingga tuduhan Termohon Kasasi tentang kesalahan berat tersebut di atas tidak berlandaskan ketentuan hukum yang berlaku;
4. Bahwa dugaan/tuduhan perbuatan kesalahan berat/tindak pidana eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah disimpulkan dalam Pertimbangan *Judex Facti* di atas, ternyata berdasarkan pada angka 4 dalam gugatan tuduhannya yang dilakukan dengan cara "membuat pernyataan yang diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik, Kaskus, Forum Detik",



dan tuduhan perbuatan inilah yang dijadikan acuan dan dijadikan sumber bagi dalil-dalil Termohon Kasasi/Penggugat sebagaimana dalam gugatannya;

Bahwa berdasarkan alat bukti T-5 yakni dalam pendapat tim Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan juga berdasarkan pertimbangan hukum *Judex Facti* di halaman 73 alinea pertama salinan putusan, terbukti Pemohon Kasasi tidak melakukan perbuatan kesalahan berat sebagaimana yang telah dituduhkan oleh Termohon Kasasi, dan bahkan *Judex Facti* telah menyatakan bahwa untuk mengetahui siapa yang melakukan “membuat pernyataan yang diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik, Kaskus, Forum Detik” merupakan kewenangan melalui mekanisme parana hukum pidana, maka pemeriksaannya sangat jelas bukan kewenangan Majelis Hakim Hubungan Industrial;

Bahwa selain itu berdasarkan kesaksian dari saksi Termohon Kasasi juga telah terungkap dan dijadikan pertimbangan hukum oleh *Judex Facti* di halaman 71 alinea ketujuh salinan putusan, bahwa :

“Menimbang, bahwa saksi bernama Irlan Budiman, Kerry Apriawan, R. Subroto dan Yulianto Sukarno, menerangkan bahwa Saksi mengetahui berita berupa surat pernyataan yang ditempel di dinding lokasi perusahaan dan mengecek juga yang dimuat di media online, namun para saksi tidak mengetahui siapa yang membuat surat pernyataan dan yang menunggah berita tentang PT.Dirgantara Indonesia di media online tersebut “;

Bahwa alasan kesalahan berat yang dipergunakan oleh Termohon Kasasi terbukti hanya akal-akalan dan yang nyata hanya bertujuan untuk memproses pemutusan hubungan kerja terhadap Pemohon Kasasi selaku Ketua Umum Serikat Pekerja dan dengan cara rekayasa serta fitnah dengan tujuan adanya keabsaan bagi *Judex Facti* untuk akan tetap mengabulkan sebagian gugatan Termohon Kasasi dengan cara mudahnya mengalihkan alasan yang sebelumnya kesalahan berat yang tidak terbukti dan dialihkan menjadi alasan tidak harmonis, yang merupakan upaya pemutusan hubungan kerja yang tidak berdasarkan hukum;

Bahwa dalam perkara *a quo* *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum, karena dalam memeriksa dan memutuskan perkara *a quo* tanpa terlebih dahulu mensyaratkan adanya alat bukti yang sah secara hukum tentang kesalahan berat sebagaimana yang dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja;

5. Bahwa mengingat dalam perkara *a quo* alasan yang digunakan oleh Termohon Kasasi/Penggugat adalah tentang kesalahan berat eks Pasal 158



ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dimana penerapan hukum yang seharusnya mengacu pada angka 3 huruf a Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar R.I tahun 1945, yang menyatakan bahwa:

“Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pelanggaran berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), harus dibuktikan terlebih dahulu melalui putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap”;

Namun ketentuan hukum ini telah dikesampingkan oleh *Judex Facti* tanpa adanya alasan hukum;

Apalagi dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 73 alinea pertama salinan putusan, *Judex Facti* sangat jelas telah mengakui bahwa tentang siapa pihak yang melakukan perbuatan “membuat pernyataan yang diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik, Kaskus, Forum Detik”, pemeriksaannya harus melalui mekanisme pranata hukum acara pidana, atau diakui oleh *Judex Facti* bahwa pemeriksaannya bukan melalui majelis hakim pengadilan hubungan industrial;

Bahwa artinya, karyawan/buruh yang akan diputus hubungan kerja karena dianggap melakukan kesalahan berat sebagaimana perkara ini, agar tidak timbul fitnah maka harus dibuktikan terlebih dulu dengan putusan pidana hingga berkekuatan hukum tetap;

6. Namun nyatanya *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya telah saling bertolak belakang dan telah mengabaikan hukum tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat sebagaimana ketentuan hukum pada angka 3 huruf a. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar R.I. tahun 1945, dan juga tanpa dijelaskan alasan hukumnya, dan merupakan bukti adanya kesalahan dalam penerapan hukum dalam memeriksa perkara *a quo*;

Padahal ketentuan tersebut diadakan agar pihak pengusaha termasuk Termohon Kasasi tidak dengan mudahnya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat yang tidak ada buktinya, hal ini untuk menghindari fitnah yang dapat mencemarkan nama baik Pemohon

Halaman 39 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



kasasi dan memberikan perlindungan kepada pekerja yang dinyatakan tidak bersalah atau hanya jadi korban rekayasa pengusaha. Ketentuan tersebut secara hukum seharusnya dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, dimaksudkan agar pihak pengusaha tidak semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus serikat pekerja atau terhadap pekerja hanya dengan alasan kesalahan berat yang tidak ada buktinya, hanya direkayasa dan hanya dengan alasan yang akal-akalan tersebut, sehingga saat diproses di pengadilan tingkat pertama Termohon Kasasi berharap kepada *Judex Facti* untuk dapat mengalihkan alasan pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya dengan alasan kesalahan berat yang tidak terbukti dan dialihkan menjadi tidak harmonis, hal ini jelas merupakan tindakan yang salah dalam menerapkan hukumnya;

Apalagi selain tidak ada bukti yang nyata, juga terbukti Pemohon Kasasi tidak sedang diproses pada mekanisme pranata hukum pidana, apalagi juga Pemohon Kasasi tidak dalam penahanan pihak yang berwajib, sehingga sangat jelas alasan dalam perkara *a quo* hanya akal-akalan yang dapat mempermudah terjadinya pemutusan hubungan kerja hanya atas dasar ketidaksukaan terhadap Pemohon kasasi;

Bahwa oleh karena tuduhan/ yang didalilkan dalam gugatan adalah tentang kesalahan berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka berdasarkan hukum seharusnya *Judex Facti* menerapkan ketentuan sebagaimana pada angka 3 huruf a. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan hal ini membuktikan adanya kesalahan *Judex Facti* dalam penerapan hukumnya;

7. Bahwa pendapat tersebut di atas juga telah sama dengan pendapat dari tim mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, bahwa pemutusan hubungan kerja atas dasar alasan kesalahan berat harus terlebih dahulu memiliki alat bukti yang sah berupa putusan hukum tetap dari Majelis Hakim Pidana sebagaimana dalam anjurannya pada alat bukti T-5, P-5.a, dan P-5.b, dan selain itu telah terbukti bahwa saat mediasi Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan tuduhan tentang kesalahan berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pada tanggal 2 Agustus 2016 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung,



mengeluarkan anjuran:

“Agar pihak Pengusaha PT.Dirgantara Indonesia (Persero) memanggil pekerja Sdr.Ignatius Kristianto (NIK.840560) untuk bekerja kembali di lingkungan PT.Dirgantara Indonesia (Persero)”;

8. Bahwa mengingat dalam perkara *a quo* pihak Termohon Kasasi yang sebelumnya sebagai Penggugat hanya menggunakan dalil tuduhan yang belum memiliki alat bukti yang sah secara hukum dan hanya bersifat akal-akalan serta fitnah dalam mencari alasan untuk memproses pemutusan hubungan kerja terhadap Pemohon Kasasi yang sebelumnya sebagai Tergugat, serta tidak pernah memproses pidananya. Sehingga dalam perkara *a quo* belum memiliki alat bukti yang sah atau belum memenuhi syarat berupa putusan tetap dari Majelis Hakim pidana tentang kesalahan berat sebagaimana yang dituduhkan dalam perkara *a quo*;

Selain itu, berdasarkan pemeriksaan dan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 72 Alinea keenam salinan putusan, telah dinyatakan oleh *Judex Facti* bahwa Pemohon Kasasi atau yang sebelumnya sebagai Tergugat tidak diketemukan bukti telah melakukan kesalahan berat membuat berita/pernyataan yang diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik, Kaskus, Forum Detik, sehingga tidak ada dasar hukumnya untuk menghukum Pemohon Kasasi dengan pemutusan hubungan kerja atas dasar kehendak perusahaan/tidak harmonis dengan hak-hak pesangon yang sama dengan saat Pemohon Kasasi memasuki pensiun pada tanggal 26 Desember 2017 nanti yang menghilangkan hak serta merugikan nama baik Pemohon Kasasi;

Bahwa selain itu, Majelis Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung, telah menghukum Pemohon Kasasi dengan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak harmonis merupakan tindakan *Judex Facti* yang telah melanggar azas praduga tidak bersalah karena dengan adanya putusan *Judex Facti* yang mengabulkan pemutusan hubungan kerja walaupun tidak terbukti bersalah namun dimata karyawan lainnya atau masyarakat seakan-akan Pemohon Kasasi benar melakukan kesalahan berat atau telah melakukan tindak pidana kejahatan sebagaimana yang dituduhkan, dan kondisi ini sangat merugikan Pemohon Kasasi baik secara materiil maupun immateriil;

9. Bahwa *Judex Facti* dengan hanya atas dasar fitnah dan tanpa adanya fakta hukum kesalahan berat yang memadai, serta tidak ada bukti telah salah dalam mengalihkan alasan pemutusan hubungan kerja yang



berdasarkan gugatan adalah kesalahan berat, yang dialihkan menjadi tidak harmonis, karena dalam perkara *a quo* terbukti semua tindakan yang dilakukan hanya sepihak dari Termohon Kasasi dan apalagi kenyataannya tidak adanya upaya unsur pembinaan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi sebagaimana yang diwajibkan, dan faktanya selama Pemohon Kasasi bekerja tidak pernah mendapatkan satu kalipun peringatan lisan maupun tertulis dari Termohon Kasasi, dan bahkan berdasarkan alat bukti T-12, T-13, T-14, T-15, T-16 dimana pada tanggal 20 April 2016 dengan difasilitasi oleh Komisi IX DPR-RI terbukti para pihak dapat melakukan proses upaya perdamaian;

10. Bahwa memang antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak pernah adanya komunikasi karena memang Termohon Kasasi bukan atasan langsung Pemohon Kasasi, dan bahkan selama bekerja Pemohon Kasasi tidak pernah mendapatkan surat peringatan, tidak pernah ada komunikasi, serta tidak pernah ada upaya kekerasan dan justru dalam perkara *a quo*, Pemohon Kasasi yang telah di dholimi dan selalu menunggu niat baik dari Termohon Kasasi. Sehingga sangat tidak beralasan karena hanya atas dasar adanya perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan tidak ada bukti melakukan kesalahan berat, maka *Judex Facti* menyimpulkan sudah tidak ada upaya lain kecuali pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak harmonis, padahal Pemohon Kasasi telah bekerja selama 32 tahun dan pada tanggal 26 Desember 2017 akan memasuki usia pensiun;

Sehingga sangat jelas bahwa *Judex Facite* telah salah dalam menerapkan hukum serta telah mengabaikan hak rehabilitasi Pemohon Kasasi sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam alat bukti T-3;

11. Bahwa dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* yang telah menghilangkan hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi jelas juga bertentangan dengan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana yang telah diperjanjikan kepada Pemohon Kasasi maupun yang telah diungkap sebagaimana pada Pasal 18 alat bukti T-3 yang menyatakan:

“Karyawan yang telah diskorsing namun tidak terbukti melakukan kesalahan atau dinyatakan tidak bersalah, maka Perusahaan melakukan rehabilitasi terhadap karyawan yang bersangkutan dan segala haknya akan diberikan kembali, terhitung sejak dilakukan skorsing”;

Bahwa *Judex Facti* terbukti telah mengesampingkan fakta hukum tersebut tanpa adanya penjelasan, dan telah menghilangkan hak-hak atas



rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi terbukti telah bertentangan dengan hukum dan merugikan Pemohon Kasasi baik secara materiil maupun imateriil;

12. Bahwa selain itu akibat Termohon Kasasi sejak awal tidak memiliki bukti yang sah secara hukum dan dalam perkara *a quo* tidak dapat membuktikan adanya kesalahan berat sebagaimana yang dituduhkan kepada Pemohon Kasasi atau hanya atas dasar akal-akalan atau rekayasa, namun Termohon Kasasi tetap berkeinginan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pemohon Kasasi hanya atas dasar ketidaksukaan terhadap Pemohon Kasasi yang juga sebagai pengurus serikat pekerja, dan keinginan Termohon Kasasi tersebut dalam perkara *a quo* telah diakomodir oleh *Judex Facti* dengan cara mengalihkan alasannya menjadi tidak harmonis, yang justru telah salah dalam penerapan hukumnya dan terbukti alasannya tidak sesuai dengan yang didalilkan dalam gugatan maupun juga tidak berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hanya bersifat akal-akalan atau rekayasa;

13. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka terbukti *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dalam memeriksa ini;

Bahwa dengan telah terbuktinya *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum tentang ketentuan pada angka 3 huruf a Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945, dan *Judex Facti* telah melegalkan cara-cara pemutusan hubungan kerja hanya atas dasar rekayasa yang dialihkan menjadi alasan tidak harmonis dan yang telah mengabaikan serta menghilangkan hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi, maka *Judex Facti* terbukti keliru dalam menerapkan hukum. Sehingga mengakibatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung Nomor: 132/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.BDG telah cacat yuridis dalam memberikan pertimbangannya;

Maka berdasarkan segala apa yang terurai di atas, Pemohon Kasasi/semula Tergugat mohon dengan hormat sudilah Majelis Hakim Agung untuk mempertimbangkannya;

Keberatan Kedua:

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti*/Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya di halaman 73 alinea ketujuh yang mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut:

Halaman 43 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Menimbang, bahwa saksi-saksi yang bernama R.Subroto, Irland Budiman, Kerry Apriawan dan Yulianto Sukarno, Slamet menerangkan benar pada tanggal 7 Desember 2015 telah terjadi aksi ribuan karyawan PT.Dirgantara Indonesia yang dilakukan oleh Himpunan Karyawan Dirgantara Indonesia (HKDI) dan serikat karyawan PT.DI (SEKAR PT.DI) yang keberatan munculnya pemberitaan negative tentang PT.Dirgantara Indonesia”;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas tidak berdasarkan fakta hukum dan mengakibatkan salah serta keliru dalam menerapkan hukum sehingga haruslah dibatalkan, dengan alasan hukum sebagai berikut :

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan/tindakan *skorsing*, Termohon Kasasi tidak memiliki bukti yang nyata tentang kesalahan berat sebagaimana yang dituduhkan terhadap Pemohon Kasasi dan juga berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* selama proses persidangan juga tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat, sehingga tuduhan Termohon Kasasi dalam perkara *a quo* terbukti tanpa adanya bukti kesalahan berat dan hanya bersifat fitnah serta akal-akalan dan bertentangan dengan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam alat bukti T-3 tentang bagi Pemohon Kasasi yang tidak terbukti bersalah maka Termohon Kasasi berkewajiban untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik maupun kerugian Pemohon Kasasi, dan apabila tanpa dilakukan rehabilitasi maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana dalam perkara *a quo* sejak awal dengan adanya tindakan *skorsing* tanpa adanya bukti yang nyata serta hanya bersifat fitnah yang nyata-nyata telah sangat merugikan Pemohon Kasasi baik secara moril maupun imateriil;
2. Bahwa jika diperiksa keterangan para saksi di halaman 49, 50 dan 51 dalam salinan putusan, terbukti Saksi atas nama Ribut Subroto tidak pernah memberikan keterangan tentang aksi tanggal 7 Desember 2015 tersebut dilakukan oleh Himpunan Karyawan Dirgantara Indonesia (HKDI) dan serikat karyawan PT. DI (SEKAR PT.DI) dan sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum;
3. Bahwa jika diperiksa keterangan saksi di halaman 51, 52, dan 53 salinan putusan, terbukti Saksi atas nama Irland Budiman tidak pernah memberikan keterangan tentang aksi tanggal 7 Desember 2015 tersebut dilakukan oleh Himpunan Karyawan Dirgantara Indonesia (HKDI) dan Serikat Karyawan PT.DI (SEKAR PT.DI) dan sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum;
4. Bahwa jika diperiksa keterangan saksi sebagaimana di halaman 53, 54, dan 55

Halaman 44 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

salinan putusan terbukti Saksi atas nama Kerry Apriawan juga tidak pernah memberikan keterangan tentang aksi tanggal 7 Desember 2015 tersebut dilakukan oleh Himpunan Karyawan Dirgantara Indonesia (HKDI) dan Serikat Karyawan PT.DI (SEKAR PT.DI) dan sehingga terbukti pertimbangan hukum *Judex Facti* keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum;

5. Bahwa jika diperiksa di halaman 55 dan 56 dalam salinan putusan terbukti Saksi atas nama Yulianto Sukarno juga tidak memberikan keterangan tentang aksi tanggal 7 Desember 2015 tersebut dilakukan oleh Himpunan Karyawan Dirgantara Indonesia (HKDI) dan Serikat Karyawan PT.DI (SEKAR PT.DI) dan sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* terbukti keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum;

6. Bahwa jika diperiksa di halaman 66 dan 67 dalam salinan putusan terbukti Saksi atas nama Selamat Mulyana juga tidak memberikan keterangan tentang aksi tanggal 7 Desember 2015 tersebut dilakukan oleh Himpunan Karyawan Dirgantara Indonesia (HKDI) dan Serikat Karyawan PT.DI (SEKAR PT.DI) dan sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* terbukti keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum;

Bahwa terbukti pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak berdasarkan fakta hukum dan hanya atas dasar karangan belaka;

7. Bahwa selain itu sebagaimana dalam pertimbangan hukum *Judex Fati* di atas, menyatakan "...keberatan munculnya pemberitaan negative tentang PT. Dirgantara Indonesia", yang merupakan pertimbangan hukum yang keliru dan tidak sesuai dengan isi pokok perkara dalam gugatan;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya tidak memiliki informasi dan analisa tentang yang dimaksud pemberitaan negative apa tentang PT.Dirgantara Indonesia karena tidak dijelaskan oleh Termohon Kasasi dalam gugatan, padahal yang diungkap dan yang menjadi keberatan Termohon Kasasi sebagaimana pada angka 4 dalam gugatan adalah tentang adanya perbuatan "membuat pernyataan yang diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik, Kaskus, Forum Detik, dan terbukti bukan adanya pemberitaan negatif;

Bahwa pemberitaan negatif sebagaimana yang dimaksud *Judex Facti* tanpa didasari fakta yang sesungguhnya tentang apa "...pemberitaan yang negatif dimaksud," dan tidak ada tentang pemberitaan negatif yang dijadikan alasan dalam pokok perkara gugatan, yang benar sebagaimana fakta dan berdasarkan pada angka 4 dalam gugatan, telah jelas bahwa awal permasalahan dalam perkara *a quo* adalah tentang adanya tuduhan terhadap Pemohon Kasasi "membuat pernyataan yang diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik,

Halaman 45 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kaskus, Forum Detik, dan yang pada angka 7 dalam gugatan diartikan sebagai kesalahan berat dan yang jika dilihat pada alat bukti T-1 berupa Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terbukti merupakan kesalahan berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, terbukti bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan putusannya adalah putusan yang kurang cukup pertimbangan (*onvoldonde gemotieerd*);

Jadi dalam hal ini Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak seksama mempertimbangkan semua hal yang relevan dengan perkara yang bersangkutan, dan dapat dikategorikan putusan yang mengandung kesalahan penerapan hukum atau bertentangan dengan hukum, serta pertimbangannya kabur dan tidak kongkrit, dimana majelis Hakim mempertimbangkan fakta-fakta yang tidak terungkap dalam persidangan;

Dan hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. Nomor 3388 K/Pdt/1985 dan Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. Nomor 950 K/Pdt/1987an.

Keberatan Ketiga:

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti* Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya halaman 73 alinea Kedelapan yang mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut:

“Menimbang, bahwa faktanya sejak bulan November 2015 sampai dengan Tergugat diskorsing tanggal 14 Desember 2015 dengan alasan Tergugat telah melakukan perbuatan yang diklasifikasikan kesalahan berat sehingga dengan ini telah nyata sekali bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi sehingga tidak mungkin dipertahankan lagi”;

Bahwa pertimbangan hukum Hakim Tingkat Pertama tersebut di atas ternyata sudah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan mengabaikan azas praduga tidak bersalah serta putusannya telah melanggar ketentuan dalam hukum materil yakni Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga haruslah dibatalkan dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan/tindakan *skorsing*, Termohon Kasasi tidak memiliki bukti yang nyata tentang kesalahan berat Pemohon Kasasi dan berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* selama proses persidangan juga tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat, sehingga tuduhan Termohon Kasasi bersifat fitnah maupun rekayasa dan

Halaman 46 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam alat bukti T-3, maka Termohon Kasasi wajib untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik maupun kerugian Pemohon Kasasi, dan apabila tanpa dilakukan rehabilitasi sebagaimana putusan *Judex Facti* maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana dalam perkara *a quo* bersifat rekayasa yang nyata-nyata telah merugikan Pemohon Kasasi;

2. Bahwa dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas tanpa didukung adanya bukti tentang kesalahan berat, sehingga skorsing yang dilakukan oleh Termohon Kasasi merupakan tindakan yang tidak sah, dan hal ini juga telah sesuai dengan pendapat dari tim Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana pada bukti T-5 atau P-5.a dan P-5.b;

3. Bahwa mengingat dalam perkara *a quo* alasan yang digunakan oleh Termohon Kasasi/Penggugat adalah tentang kesalahan berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dimana penerapan hukum seharusnya mengacu pada angka 3 huruf a Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar R.I tahun 1945, menyatakan bahwa:

“Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pelanggaran berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003), harus dibuktikan terlebih dahulu melalui putusan hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap”;

Apalagi dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 73 alinea Pertama salinan putusan, *Judex Facti* sangat jelas telah mengakui bahwa tentang siapa pihak yang melakukan kesalahan berat dengan perbuatan “membuat pernyataan yang diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik, Kaskus, Forum Detik,” pemeriksaannya harus melalui mekanisme pranata hukum acara pidana, atau telah diakui oleh *Judex Facti* bahwa pemeriksaannya bukan melalui majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung/*Judex Facti*, namun sangat disayangkan *Judex Facti* tetap bersikukuh untuk memeriksa perkara yang telah nyata-nyata pemeriksaannya harus melalui mekanisme pranata hukum acara pidana dan tanpa adanya bukti nyata tentang adanya kesalahan berat;

4. Bahwa mengingat pokok perkara gugatan adalah tentang kesalahan berat yang dimana telah diakui oleh *Judex Facti* pemeriksaannya harus melalui mekanisme pranata hukum acara pidana namun telah memaksakan diri untuk



memeriksa yang bukan kewenangannya dan sehingga dalam perkara ini *Judex Facti* tidak dapat membuktikan tentang siapa pihak yang melakukan kesalahan berat, padahal dalam anjuran juga telah diingatkan bahwa tuduhan tentang kesalahan berat eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus terlebih dahulu didukung dengan alat bukti yang sah secara hukum berupa putusan tetap dari majelis hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, bukan hanya atas dasar fitnah dan kemudian dialihkan menjadi alasan tidak harmonis, dan hal ini terbukti telah terjadi kesalahan dalam penerapan hukumnya;

5. Bahwa pada tanggal 14 Desember 2015 Termohon Kasasi melakukan tindakan skorsing terhadap Pemohon Kasasi tanpa adanya alat bukti tentang kesalahan berat sebagaimana yang telah dituduhkan terhadap Pemohon Kasasi dan tanpa adanya upaya klarifikasi maupun bipartite dan berdasarkan bukti T-6 terbukti bahwa upaya bipartite baru dilakukan pada tanggal 18 Januari 2016 sehingga terbukti tindakan skorsing tersebut tanpa adanya upaya bipartite sebagaimana yang telah diatur dalam hukum, sehingga *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya menyatakan *skorsing* sah merupakan pertimbangan hukum yang keliru dan tidak berdasarkan hukum;

Bahwa tindakan *skorsing* yang dilakukan oleh Termohon Kasasi pada tanggal 14 Desember 2015 tersebut hanya atas dasar Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan berdasarkan bukti P-4, Termohon Kasasi telah memutuskan dan telah menyampaikan serta telah menjanjikan kepada Pemohon Kasasi bahwa selama masa skorsing Termohon Kasasi akan tetap memberikan hak-hak Pemohon Kasasi sebagaimana hak karyawan, kecuali tunjangan kehadiran hingga selesainya perselisihan dalam perkara *a quo*;

6. Bahwa tindakan skorsing yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/semula Penggugat sejak tanggal 14 Desember 2015 juga telah bertentangan dengan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang R.I. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tindakan skorsing yang dilakukan oleh Termohon Kasasi pada tanggal 14 Desember 2015 tersebut belum masuk dan belum dalam proses di pengadilan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 153 ayat (3) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga terbukti pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas keliru dalam penerapan hukumnya;

Apalagi tindakan skorsing yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi pada tanggal 14 Desember 2015 tersebut, tanpa adanya



bukti yang nyata dan tanpa didahului adanya surat peringatan sebelumnya dan tindakan tersebut sangat jelas telah melanggar ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

7. Bahwa berdasarkan pendapat tim Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana pada alat bukti T-5, terbukti bahwa tindakan skorsing yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tidak dapat dipertimbangkan, karena Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan kesalahan berat sebagaimana yang dituduhkan dan juga tidak sesuai ketentuan, dan fakta hukum ini telah terungkap dalam pemeriksaan *Judex Facti* dimana kesalahan berat yang telah didalilkan oleh Termohon Kasasi dalam gugatan tidak terbukti dan tanpa bipartite serta tindakan tersebut dilakukan sebelum dimasukkan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial/belum dalam proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa yang membuat hubungan kerja tidak harmonis adalah dari pihak Termohon Kasasi/semula Penggugat sendiri bukan dari pihak Pemohon Kasasi, terbukti dengan adanya aksi pada tanggal 7 Desember 2015 yang dimotori oleh pihak manajemen dengan bukti logo perusahaan pada spanduk-spanduk, sesuai alat bukti T-19, T-20, T-21 dan P-3.b. Selain itu sudah adanya perdamaian antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi yang dibidani oleh Komisi IX DPR RI sesuai alat bukti T-12/P-19 dan Surat Direktur Utama PT. Dirgantara Indonesia (Persero) sesuai alat bukti T-13/P-17 jadi dalam hal ini Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya telah mengada-ada dan tidak sesuai dengan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan;
9. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas juga telah menghilangkan hak rehabilitasi Pemohon Kasasi dan juga bertentangan dengan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana yang telah dijanjikan kepada Pemohon Kasasi dan yang telah diungkap pada Pasal 18 alat bukti T-3 dimana Termohon Kasasi telah menyatakan:

“Karyawan yang telah diskorsing namun tidak terbukti melakukan kesalahan atau dinyatakan tidak bersalah, maka Perusahaan melakukan rehabilitasi terhadap karyawan yang bersangkutan dan segala haknya akan diberikan kembali, terhitung sejak dilakukan skorsing”;

Bahwa berdasarkan hukum dan janji tersebut di atas seharusnya dengan tidak terbuktinya Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat sebagaimana yang didalilkan oleh Termohon Kasasi dalam gugatan perkara *a quo*, maka *Judex Facti* seharusnya mempertimbangkan munculnya hak Pemohon Kasasi berupa

Halaman 49 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



hak rehabilitasi, sedangkan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas terbukti *Judex Facti* telah menghilangkan hak-hak atas rehabilitasi Pemohon Kasasi yang telah diputuskan dan yang telah dijanjikan oleh Termohon Kasasi, sehingga membuktikan bahwa *Judex Facti* telah salah dalam penerapan hukumnya;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menganggap tindakan skorsing yang dilakukan Termohon Kasasi pada tanggal 14 Desember 2015 adalah sah dan sehingga *Judex Facti* telah menghilangkan hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi maka terbukti merupakan pertimbangan hukum yang keliru dan sudah selayaknya putusan *Judex Facti* dibatalkan;

Keberatan Keempat;

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti* Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya halaman 74 alinea Pertama yang mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut: "Menimbang, bahwa didapat fakta hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak dapat dipertahankan lagi karena tidak mencerminkan hubungan industrial yang harmonis, ketenangan kerja, dan ketenangan berusaha sehingga haruslah diputuskan hubungan kerjanya didasarkan undang-undang No 2 tahun 2004 Pasal 100 yaitu dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Sehingga Pemutusan hubungan kerja didasarkan atas rasa keadilan (*Ex Aquo Et Bono*), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat diakhiri dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan oleh karena itu petitum surat gugatan penggugat beralasan menurut hukum untuk dikabulkan sebagian"

Bahwa pertimbangan hukum Hakim Tingkat Pertama tersebut diatas ternyata sudah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan telah melanggar ketentuan Undang-undang sehingga haruslah dibatalkan dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan/tindakan skorsing, Termohon Kasasi tanpa memiliki bukti yang syah tentang kesalahan Pemohon Kasasi dan berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* selama proses persidangan juga tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat, sehingga tuduhan Termohon Kasasi bersifat fitnah maupun rekayasa dan berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam alat bukti T-3, maka Termohon Kasasi wajib untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik

Halaman 50 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



maupun kerugian Pemohon Kasasi, dan apabila tanpa dilakukan rehabilitasi sebagaimana putusan *Judex Facti* maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana dalam perkara *a quo* bersifat rekayasa yang nyata-nyata telah merugikan Pemohon Kasasi;

2. Bahwa dalam perkara *a quo*, telah terbukti Pemohon Kasasi tidak melakukan kesalahan berat dan apalagi hingga mengganggu ketenangan bekerja maupun berusaha Termohon Kasasi, sehingga terbukti pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak berdasarkan fakta hukum dan saling bertentangan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* yang lainnya;

3. Bahwa sejak awal perselisihan, Termohon Kasasi tidak memiliki alat bukti yang sah tentang kesalahan berat sebagaimana yang dituduhkan kepada Pemohon Kasasi dalam perkara *a quo*, namun Termohon Kasasi telah melakukan tindakan skorsing dengan semena-mena/tanpa adanya upaya bipartite terhadap Pemohon Kasasi, sedangkan berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 20 angka (1) dalam alat bukti T-3 telah diputuskan Termohon Kasasi bahwa:

“Bagi karyawan yang diduga melakukan kesalahan, berlaku baginya azas praduga tidak bersalah”;

Sehingga terbukti *Judex Facti* telah mengabaikan ketentuan tentang azas praduga tidak bersalah terhadap Pemohon Kasasi;

Padahal berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana yang telah disampaikan dan yang telah dijanjikan kepada Pemohon Kasasi melalui keputusan Termohon Kasasi dalam Pasal 99 alat bukti T-22 maupun dalam Pasal 19 dalam alat bukti T-3, bahwa pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi baru dapat dilakukan apabila kesalahan berat sebagaimana yang telah didalilkan dalam gugatan telah terbukti secara sah, namun ketentuan ini ternyata tidak dipertimbangkan oleh *Judex Fati* dan hal ini membuktikan adanya kekeliruan dalam penerapan hukum perkara *a quo*;

Bahwa keputusan dan janji Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi sebagaimana yang dimaksud di atas pada Pasal 19 alat bukti T-3 berbunyi:

“Karyawan dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan kesalahan berat”;

Bahwa berdasarkan keputusan dan janji Termohon Kasasi tersebut di atas dan dikaitkan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* diatas, terbukti bahwa *Judex Facti* telah mengabaikan hak Pemohon Kasasi berupa hak rehabilitasi maupun hak atas azas praduga tidak bersalah, dan fakta ini membuktikan bahwa



pertimbangan hukum *Judex Facti* keliru dan salah penerapan hukumnya;

4. Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menyimpulkan tentang hubungan kerja sudah tidak dapat dipertahankan lagi, hanya atas dasar alasan kesalahan berat sebagaimana yang didalilkan dalam gugatan Termohon Kasasi tidak terbukti dan yang nyata telah diakui oleh *Judex Facti* bahwa mekanisme pemeriksaannya harus melalui mekanisme pranata hukum acara pidana namun tetap diteruskan pemeriksaannya oleh *Judex Facti* dan tidak dapat membuktikan siapa yang telah melakukan kesalahan berat sebagaimana yang telah didalilkan dalam gugatan dan sehingga dengan mudahnya *Judex Facti* mengalihkan alasan menjadi tidak harmonis dan tanpa mempertimbangkan hak atas rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi dan telah mengabaikan azas praduga tidak bersalah, telah cukup membuktikan bahwa *Judex Facti* telah keliru;

Padahal sangat jelas dan telah diputuskan oleh Termohon Kasasi pada Pasal 18 dalam alat bukti T-3, terbukti telah diabaikan oleh *Judex Facti* tanpa alasan, bahwa telah dinyatakan apabila dalam pemeriksaan Pemohon Kasasi dinyatakan tidak terbukti bersalah maka kepada Pemohon Kasasi akan dilakukan rehabilitasi, dan terbukti seharusnya terdapat hak bagi Pemohon Kasasi berupa hak rehabilitasi dan bukan hukuman pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak harmonis yang mengakibatkan hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi maupun hak atas azas praduga tidak bersalah telah diabaikan dan dihilangkan oleh *Judex Facti* tanpa dasar hukumnya

5. Bahwa *Judex Facti* juga keliru dalam menyimpulkan dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan "mencerminkan hubungan kerja yang tidak harmonis" dengan tanpa analisa yang mendalam, padahal berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* terungkap bahwa dalil tuduhan tentang kesalahan berat terhadap Pemohon Kasasi hanya atas dasar rekayasa, serta telah dinyatakan oleh tim mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan *Judex Facti*, bahwa Termohon Kasasi dalam mediasi maupun mengajukan gugatan serta selama persidangan tidak dapat menunjukkan dan membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat, namun dengan mudahnya *Judex Facti* langsung menyimpulkan tentang tuduhan yang tidak terbukti tersebut menjadi cermin ketidak harmonisan padahal hal ini merupakan alasan yang direkayasa dalam praktek hubungan industrial, yang nyata telah merugikan Pemohon Kasasi namun telah dilegalkan oleh *Judex Facti*; Padahal pihak Termohon Kasasi tidak memiliki bukti dan juga tidak yakin akan tuduhannya dan sehingga berdasarkan Pasal 18 alat bukti T-3, Termohon



Kasasi telah memutuskan dan telah berjanji kepada Pemohon Kasasi bahwa apabila:

“Karyawan yang telah diskorsing namun tidak terbukti melakukan kesalahan atau dinyatakan tidak bersalah, maka Perusahaan melakukan rehabilitasi terhadap karyawan yang bersangkutan dan segala haknya akan diberikan kembali, terhitung sejak dilakukan skorsing”;

Bahwa secara hukum, seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan hak rehabilitasi, karena dengan tidak terbuktinya Pemohon kasasi melakukan kesalahan berat maka agar tidak timbul fitnah serta merugikan nama baik Pemohon Kasasi seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi sebagaimana yang telah diputuskan dan dijanjikan oleh Termohon Kasasi tersebut di atas, padahal keputusan maupun janji Termohon Kasasi sebagaimana tersebut diatas sangat beralasan secara hukum untuk diterapkan dalam pertimbangan hukum dalam perkara *a quo*;

6. Bahwa *Judex Facti* telah salah memberikan alasan hukum Putusan Hubungan Kerja kepada Pemohon Kasasi/semula Tergugat, dimana alasan dari Majelis Hakim Tingkat Pertama bertentangan dengan janji yang telah diputuskan serta ketentuan yang telah terungkap termasuk ketentuan peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa, karena untuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak harmonis terbukti belum diatur dan belum ada ketentuan dalam Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan yang dijadikan sebagai hukum materiil, sehingga terbukti *Judex Facti* tidak mempertimbangkan hukum dalam memutuskan alasan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo*;

Jadi dalam hal ini Putusan dari Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dikategorikan telah bertentangan dengan Undang-undang, dikarenakan setiap putusan yang melanggar Undang-undang (*wederrechtelik*) dapat dikualifikasikan putusannya mengandung kesalahan dalam penerapan hukum (*schending van het recht*);

Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut di atas, terbukti salah dalam penerapannya dan secara hukum sudah seharusnya pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dibatalkan.

Keberatan Kelima:

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti*/Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada



Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya di halaman 73 alinea Ketiga yang mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut:

“Menimbang, bahwa terhadap bukti T-17, T-18 tentang surat tertanggal 30 November 2015 yang intinya menyatakan bahwa PT.Dirgantara Indonesia hanya merakit saja belum bisa membuat pesawat/helicopter militer, Majelis Hakim berpendapat akibat surat tersebut mengakibatkan munculnya persoalan antara Tergugat dengan Penggugat dengan karyawan lainnya”;

Bahwa pertimbangan hukum Hakim Tingkat Pertama tersebut di atas ternyata saling bertentangan dan tidak sesuai dengan pokok perkara dan tidak berdasarkan fakta hukum tentang pokok perkara dalam gugatan serta keliru dalam menerapkan hukum dan telah melanggar ketentuan Undang-undang sehingga haruslah dibatalkan dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan/tindakan skorsing, Termohon Kasasi tidak memiliki bukti yang nyata tentang kesalahan Pemohon Kasasi dan berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* selama proses persidangan juga tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat, sehingga tuduhan Termohon Kasasi bersifat fitnah maupun rekayasa dan berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam bukti T-3, maka Termohon Kasasi wajib untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik maupun kerugian Pemohon Kasasi, dan apabila tanpa dilakukan rehabilitasi sebagaimana putusan *Judex Facti* maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana dalam perkara *a quo* bersifat fitnah yang nyata-nyata telah merugikan Pemohon Kasasi baik secara materiil maupun imateriil;
2. Bahwa pada pertimbangan hukum *Judex Facti* di halaman 71 alinea kedua dalam salinan putusan, telah menyatakan bahwa perkara *a quo* adalah tentang kesalahan berat yang dituduhkan kepada Pemohon Kasasi dan perbuatan kesalahan berat tersebut sebagaimana pada angka 4 dalam gugatan dilakukan dengan cara membuat pernyataan yang diketahui diunggah ke media online: Jakarta Greater, Serunik, Kaskus, Forum Detik, dan terbukti bukan diakibatkan adanya surat edaran pada tanggal 30 November 2015, dan dalam gugatan perkara inilah yang dijadikan oleh Termohon Kasasi sebagai awal terjadinya perselisihan;
Sedangkan tentang alat bukti T-17 di halaman 58 dalam salinan putusan, fakta hukumnya tentang adanya surat yang telah mencatut nama/mengatasnamakan Pemohon Kasasi (SPEDI dan SKDI) dan pada alat bukti T-17 tersebut telah terdapat legalitas/ijin atau tidak ada masalah dari Termohon Kasasi untuk diedarkan/ditempelkan di papan pengumuman, dan sehingga

Halaman 54 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



keberadaan alat bukti T-17 terbukti sebagaimana yang dimaksud dalam pertimbangan hukum *Judex Facti / Judex Facti* di atas telah keliru;

3. Bahwa selain itu jika dilihat tentang alat bukti T-18 di halaman 58 dalam salinan putusan, juga terungkap bahwa alat bukti T-18 adalah untuk membuktikan adanya surat edaran yang telah mencatut nama Pemohon Kasasi, yang telah mendapatkan ijin dari pihak Termohon Kasasi tersebut, terbukti telah ditempel di papan pengumuman perusahaan yang bertujuan untuk menghasut karyawan yang membaca, dan faktanya tersebut bukan sebagaimana isi yang dimaksud dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas;
4. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti bahwa *Judex Facti* tidak berdasarkan fakta hukum dan telah keliru dalam menyimpulkan bukti yang dengan sengaja untuk memihak dan sehingga telah salah dalam menerapkan hukumnya, sehingga secara hukum sangat beralasan untuk dibatalkan; Jadi dalam hal ini Putusan dari Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dikategorikan telah bertentangan dengan Undang-undang, dikarenakan setiap putusan yang melanggar Undang-undang (*wederrechtelijk*) dapat dikualifikasikan putusannya mengandung kesalahan penerapan hukum (*schending van het recht*);

Dalam Rekonvensi;

Keberatan Keenam;

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti*/Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya halaman 76 alinea Kelima yang mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut :
"Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 huruf d yang menuntut tentang hak manfaat pensiun sebesar Rp735.095.706,00 (tujuh ratus tiga puluh lima juta sembilan puluh lima ribu tujuh ratus enam rupiah), Majelis Hakim berpendapat mengenai hak manfaat pensiun Tergugat telah diatur dalam perjanjian kerja bersama pasal 43 (bukti T-5) tentang Hak Manfaat pensiun PT. Dirgantara Indonesia, P-10.a dan P-10.b tentang pengesahan peraturan dana pensiun dari dana pensiun IPTN, namun besaran yang dituntut oleh Penggugat Rekonvensi dalam perhitungan manfaat pensiun tidak sesuai dengan ketentuan Manfaat pensiun yaitu surat keputusan direksi PT. DI Nomor SKEP/248/0.30.02/PTD/UT0000/09/2009 tentang peraturan dana pensiun dari dana pensiun IPTN, maka Majelis Hakim memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar hak pensiun Tergugat sesuai dengan rumusan dan tabel perhitungan yang berlaku yaitu Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia Nomor SKEP/248/0.30.02/PTD/

Halaman 55 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

UT0000/09/2009 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun IPTN, maka beralasan menurut hukum karenanya petitum angka 4 huruf d tersebut haruslah dapat dikabulkan sebagian “

Bahwa pertimbangan hukum Hakim Tingkat Pertama tersebut diatas ternyata tidak didasari atas data dan fakta hukum yang cukup dan sudah salah serta keliru dalam menerapkan hukum dan telah melanggar ketentuan Undang-Undang yang berlaku, sehingga haruslah dibatalkan, dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan/tindakan skorsing, Termohon Kasasi tidak memiliki bukti yang nyata tentang kesalahan Pemohon Kasasi dan berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* selama proses persidangan tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat, sehingga tuduhan Termohon Kasasi bersifat fitnah maupun rekayasa sedangkan berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam alat bukti T-3 maka Termohon Kasasi wajib untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik maupun kerugian Pemohon Kasasi, dan apabila tanpa dilakukan rehabilitasi sebagaimana dimaksud dalam putusan *Judex Facti* maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana dalam perkara *a quo* hanya bersifat fitnah yang dilegalkan oleh *Judex Facti* dengan cara mengalihkan alasannya menjadi tidak harmonis;
2. Bahwa faktanya tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dijadikan acuan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum di atas dan berdasarkan bukti maupun pengakuan *Judex Facti* pada pertimbangan hukumnya di halaman 72 alinea Ketiga dalam salinan putusan, telah dinyatakan oleh *Judex Facti* bahwa perjanjian kerja bersama tersebut di atas sejak tanggal 1 Juli 2010 telah tidak berlaku lagi, namun kenyataannya *Judex Facti* tetap mempergunakan perjanjian kerja bersama yang sudah tidak berlaku lagi dalam pertimbangan hukumnya di atas tanpa adanya alasan hukum yang jelas, dan sehingga mengakibatkan pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas cacat hukum maupun bertentangan dengan ketentuan hukum, serta secara hukum sudah selayaknya dibatalkan;
3. Bahwa ketentuan hukum tentang manfaat pensiun yang menjadi hak Pemohon Kasasi sebagaimana yang telah diatur berdasarkan Pasal 21 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, yang menyatakan: “Peserta yang memenuhi persyaratan berhak atas Manfaat Pensiun Normal, atau Manfaat Pensiun Dipercepat, atau Pensiun Ditunda, yang besarnya dihitung berdasarkan rumus yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun”; Sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan hak pensiun Tergugat/Pemohon Kasasi dihitung berdasarkan rumusan dan tabel.....,

Halaman 56 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



merupakan hal yang keliru dan tidak berdasarkan ketentuan hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 21 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun tersebut.

4. Bahwa juga apabila Pemohon Kasasi memasuki usia pensiun pada tanggal 26 Desember 2017, maka hak manfaat pensiun Pemohon Kasasi ketentuannya harus dihitung berdasarkan rumus manfaat pensiun sekaligus yang ditetapkan berdasarkan masa kepesertaan sejak awal hingga saat pensiun, dan ketentuan tersebut telah diatur berdasarkan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, yang menyatakan:

“Peserta yang pensiun pada usia pensiun normal atau setelahnya, berhak atas manfaat pensiun yang dihitung berdasarkan rumus pensiun yang berlaku bagi kepesertaannya sampai saat pensiun”;

Bahwa masa kepesertaan Pemohon Kasasi di program dana pensiun diawali sejak tanggal 1 Desember 1984 sampai dengan saat ini, dan sehingga yang berlaku bagi Pemohon kasasi adalah ketentuan tentang program pensiun yang telah ditetapkan dan yang disahkan sejak awal kepesertaan yakni ketentuan yang telah ditetapkan sejak tanggal 1 Desember 1984 dan ketentuan yang berlaku hingga saat ini;

Bahwa dalam perkara *a quo*, *Judex Fati* tidak mendapatkan data yang cukup tentang ketentuan program pensiun yang telah ditetapkan dan berlaku sejak tanggal 1 Desember 1984 sampai dengan saat ini, dan sehingga mengakibatkan *Judex Facti* telah keliru dalam mengambil keputusan;

Apalagi berdasarkan ketentuan hukum terbukti pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan hak pensiun Pemohon Kasasi dihitung berdasarkan rumusan dan tabel....., merupakan hal yang keliru dan tidak berdasarkan hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun;

5. Bahwa yang benar berdasarkan fakta yang belum diketahui oleh *Judex Facti* bahwa pada awal Pemohon Kasasi menjadi peserta program pensiun yakni sejak tanggal 1 Desember 1984 yang awalnya disebut jaminan hari tua / program pensiun yang lama, dimana telah ditetapkan dan telah dijanjikan oleh Termohon Kasasi suatu manfaat pensiun dengan cara pembayaran sekaligus yang besarnya dihitung berdasarkan rumus yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan dalam Surat Keputusan Direktur Utama PT.IPTN Nomor SKEP/1433/IPTN/036.03/IV/87 tertanggal 8 April 1987 tentang Ketentuan Pokok Jaminan Hari Tua juncto Surat Edaran Direktur Umum PT.IPTN Nomor: SE/06/036.03/IPTN/30200/V/1989 tertanggal 25 Mei 1989



tentang Perhitungan Pensiun Karyawan PT.IPTN, dan ketentuan ini berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Surat Keputusan Direksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor : SKEP/248/030.02/PTD/ UT0000/09/2009 tentang Peraturan Dana Pensiun IPTN, terbukti masih berlaku namun dalam pemeriksaan perkara *a quo* tidak terungkap dalam persidangan dan telah mengakibatkan *Judex Facti* menjadi keliru dalam keputusannya;

6. Bahwa sejak adanya Undang-Undang R.I Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, maka Termohon Kasasi melakukan penyesuaian namun untuk ketentuan manfaat pensiun dengan cara pembayaran sekaligus berdasarkan penjelasan dari Pasal 61 ayat (4) Undang-Undang R.I Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, ketentuan pembayaran manfaat pensiun dengan manfaat pembayaran sekaligus sebagaimana yang telah ditetapkan dalam ketentuan program pensiun lama sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur Utama PT. IPTN Nomor: SKEP/1433/IPTN/036.03/IV/87 tertanggal 8 April 1987 tentang Ketentuan Pokok Jaminan Hari Tua *juncto* Surat Edaran Direktur Umum PT.IPTN Nomor: SE/06/036.03/IPTN/30200/V/1989 tertanggal 25 Mei 1989 tentang Perhitungan Pensiun Karyawan PT.IPTN, dan berdasarkan penjelasan dari Pasal 61 ayat (4) Undang-Undang R.I Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun harus diteruskan hingga semua hak peserta program pensiun yang lama, dengan cara pembayaran sekaligus terselesaikan dan rumus maupun definisi rumus sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Termohon Kasasi dalam ketentuan program pensiun yang lama tersebut dilarang dirubah;

7. Bahwa selain itu berdasarkan Pasal 54 ayat (1) dalam Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor: SKEP/248/030.02/PTD/UT0000/09/2009 tentang Peraturan Dana Pensiun IPTN, terbukti bahwa ketentuan manfaat pensiun pembayaran sekaligus yang ditetapkan dalam program pensiun yang lama berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT.IPTN Nomor: SKEP/1433/IPTN/036.03/IV/87 tertanggal 8 April 1987 tentang Ketentuan Pokok Jaminan Hari Tua *juncto* Surat Edaran Direktur Umum PT.IPTN Nomor : SE/06/036.03/IPTN/ 30200/V/1989 tertanggal 25 Mei 1989 tentang Perhitungan Pensiun Karyawan PT.IPTN, terbukti masih diberlakukan dan merupakan bagian ketentuan yang telah disahkan;

Bahwa jika diperiksa pada Pasal 54 ayat (1) Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor: SKEP/248/030.02/PTD/UT0000/09/2009 tentang Peraturan Dana Pensiun IPTN, telah dinyatakan sebagai berikut:



"Bagi Karyawan yang menjadi peserta Jaminan Hari Tua sebelum tanggal 20 April 1992 dapat memilih untuk tunduk sepenuhnya pada ketentuan program pensiun yang lama berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT.IPTN Nomor: SKEP/1433/IPTN/036.03/IV/87 tertanggal 8 April 1987 tentang Ketentuan Pokok Jaminan Hari Tua juncto Surat Edaran Direktur Umum PT. IPTN Nomor: SE/06/036.03/IPTN/30200/V/1989 tertanggal 25 Mei 1989 tentang Perhitungan Pensiun Karyawan PT. IPTN , atau memilih tunduk sepenuhnya pada ketentuan program pensiun berdasarkan Undang-undang Dana Pensiun sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Dana Pensiun ini";

Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas terbukti selain ketentuan pensiun yang baru berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor SKEP/248/030.02/PTD/UT0000/09/2009 tentang Peraturan Dana Pensiun IPTN yang mengatur tentang rumus manfaat pensiun normal secara bulanan, juga terbukti terdapat ketentuan program pensiun yang lama yang mengatur rumus manfaat pensiun sekaligus berdasarkan ketentuan program pensiun yang lama yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT.IPTN Nomor SKEP/1433/IPTN/036.03/IV/87 tertanggal 8 April 1987 tentang Ketentuan Pokok Jaminan Hari Tua juncto Surat Edaran Direktur Umum PT.IPTN Nomor SE/06/036.03/IPTN/ 30200/V/1989 tertanggal 25 Mei 1989 tentang Perhitungan Pensiun Karyawan PT.IPTN yang terbukti masih berlaku, sehingga semakin terlihat pertimbangan hukum *Judex Facti* telah keliru dan tidak berdasarkan fakta hukum;

8. Bahwa dengan adanya fakta dalam perkara *a quo* tentang rumus manfaat pensiun sekaligus yang dituntut oleh Pemohon Kasasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam ketentuan program pensiun yang lama berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT.IPTN Nomor: SKEP/1433/IPTN/036.03/IV/87 tertanggal 8 April 1987 tentang Ketentuan Pokok Jaminan Hari Tua juncto Surat Edaran Direktur Umum PT. IPTN Nomor: SE/06/036.03/IPTN/30200/V/1989 tertanggal 25 Mei 1989 tentang Perhitungan Pensiun Karyawan PT.IPTN, dan terbukti masih berlaku dan merupakan bagian yang telah disahkan dan sehingga terbukti *Judex Facti* telah keliru;
9. Bahwa pendapat dari Majelis Hakim tidak cermat dan telah keliru dan sangat berlebihan dalam pertimbangannya dan Majelis Hakim berpendapat tentang besaran manfaat pensiun yang dituntut oleh Penggugat Rekopensi dalam perhitungan manfaat pensiun tidak sesuai dengan ketentuan Manfaat pensiun yaitu Surat Keputusan direksi PT. DI Nomor SKEP/248/0.30.02/PTD/UT0000/09/2009 tentang peraturan dana pensiun dari dana pensiun IPTN

Halaman 59 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah tidak benar maupun tanpa adanya kajian yang terinci dan mendalam dari Majelis Hakim serta tanpa sepengetahuan *Judex Factie* tentang isi dari Pasal 54 ayat (1) Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor: SKEP/248/030.02/PTD/UT0000/09/2009 tentang Peraturan Dana Pensiun IPTN;

10. Bahwa telah jelas Pemohon Kasasi mulai bekerja pada Penggugat sejak tanggal 1 Desember 1984 berdasarkan surat pengangkatan karyawan Nomor SKEP/1105/V/1985 tanggal 27 Mei 1985. Artinya Tergugat/Pemohon Kasasi sebagai Karyawan dari Penggugat tunduk sepenuhnya pada aturan yang berdasarkan ketentuan program pensiun yang lama dan yang berlaku saat mendaftar menjadi peserta dan ketentuan program pensiun yang lama tersebut masih diberlakukan hingga saat ini sebagaimana tertulis pada pasal 54 ayat (1) Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor: SKEP/248/0.30.02/PTD/UT0000/09/2009 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun IPTN, yang ketentuannya berbunyi: Bagi Karyawan yang menjadi peserta Jaminan Hari Tua sebelum tanggal 20 April 1992 dapat memilih untuk tunduk sepenuhnya pada ketentuan program pensiun yang lama berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT. IPTN Nomor: SKEP/1433/IPTN/036.03/IV/87 tertanggal 8 April 1987 tentang Ketentuan Pokok Jaminan Hari Tua juncto Surat Edaran Direktur Umum PT. IPTN Nomor: SE/06/036.03/IPTN/30200/V/1989 tertanggal 25 Mei 1989 tentang Perhitungan Pensiun Karyawan PT. IPTN atau”, dan terbukti masih berlaku dan merupakan bagian yang telah disahkan;

Dan hal ini telah sesuai dengan kesepakatan bersama sebagaimana alat bukti T-27 maupun Putusan P4P Nomor 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 (alat bukti T-26) yang telah berkekuatan hukum tetap, yang dalam perkara *a quo* bukti tersebut telah diabaikan oleh *Judex Facti* tanpa alasan hukum;

Dan bisa dipastikan dalam hal ini Majelis Hakim dalam mengambil keputusannya dianggap mengandung *ultra vires* telah bertindak melampaui batas wewenangnya. Dimana hal ini sesuai dengan Yurisprudensi dari Mahkamah Agung R.I. Nomor 3420 K/Pdt/1983;

Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terbukti tidak berdasar hukum dan tidak cukup dipertimbangkan, oleh karena itu pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial haruslah dibatalkan;

Keberatan Ketujuh:

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas

Halaman 60 dari 66 hal. Put. Nomor 779 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)



pertimbangan hukum *Judex Facti*/Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya halaman 77 alinea Pertama yang mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut: “Menimbang bahwa tuntutan Penggugat Rekopensi dalam petitum angka 4 huruf e yang menuntut hak dana rehabilitasi, biaya jasa pengacara dan biaya transportasi sebesar Rp42.180.000.000,00 (empat puluh dua milyar seratus delapan puluh juta rupiah) menurut Majelis Hakim tidak beralasan menurut Hukum karenanya petitum angka 4 huruf e tersebut haruslah ditolak”;

Bahwa pertimbangan hukum Hakim Tingkat Pertama tersebut di atas ternyata sudah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan telah melanggar ketentuan Undang-undang sehingga haruslah dibatalkan dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan/tindakan skorsing, Termohon Kasasi tidak memiliki bukti yang nyata tentang kesalahan berat Pemohon Kasasi dan berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* selama proses persidangan juga tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat, sehingga tuduhan Termohon Kasasi bersifat rekayasa dan berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam bukti T-3, sangat jelas bahwa Termohon Kasasi wajib untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik maupun kerugian Pemohon Kasasi, jika dalam perkara *a quo* Pemohon Kasasi terbukti tidak bersalah dan apabila tanpa dilakukan rehabilitasi sebagaimana putusan *Judex Facti* maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana dalam perkara *a quo* telah bersifat fitnah yang nyata-nyata telah merugikan baik secara materiil maupun immateriil Pemohon Kasasi;
2. Bahwa berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* dalam perkara *a quo*, terbukti bahwa Pemohon Kasasi tidak terbukti melakukan kesalahan berat sebagaimana yang dituduhkan dan didalilkan oleh Termohon Kasasi dalam gugatan sebagaimana juga dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* di halaman 73 alinea Pertama dalam salinan putusan telah menyatakan bahwa Pemohon Kasasi tidak terbukti melakukan kesalahan berat;
3. Bahwa dengan adanya tuduhan kesalahan berat yang dituduhkan Termohon Kasasi dalam perkara ini dan tidak terbukti dilakukan oleh Pemohon Kasasi, maka berdasarkan keputusan maupun janji Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam ketentuan alat bukti T-3 dan ketentuan pada Pasal 99 dalam alat bukti T-22 terdapat janji dan munculnya hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi yang dalam perkara *a quo* tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* dengan tanpa alasan hukum;

Bahwa fakta hukumnya berdasarkan Pasal 99 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Halaman 61 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dalam alat bukti T-22 dan telah diperjanjikan bahwa:

“Karyawan yang telah di-skorsing namun tidak terbukti melakukan kesalahan atau dinyatakan tidak bersalah, maka Perusahaan melakukan rehabilitasi terhadap karyawan yang bersangkutan dan segala haknya akan diberikan kembali, terhitung sejak dilakukan skorsing”;

Bahwa dengan tidak dipertimbangkannya ketentuan di atas oleh *Judex Facti* maka terbukti *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dan tidak sesuai dengan perjanjian yang ada serta telah menghilangkan hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi;

Apalagi telah ditekankan kembali oleh Termohon Kasasi melalui keputusan Termohon Kasasi berdasarkan Pasal 18 dalam alat bukti T-3, yang juga kembali telah dijanjikan dan telah diputuskan oleh Termohon Kasasi yang isinya:

“Karyawan yang telah di-skorsing namun tidak terbukti melakukan kesalahan atau dinyatakan tidak bersalah, maka Perusahaan melakukan rehabilitasi terhadap karyawan yang bersangkutan dan segala haknya akan diberikan kembali, terhitung sejak dilakukan skorsing”;

Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (alat bukti T-22) maupun berdasarkan keputusan Termohon Kasasi yang telah disampaikan kepada Pemohon Kasasi dan yang tertuang dalam alat bukti T-3, maka sangat beralasan secara hukum bagi Pemohon Kasasi untuk menuntut hak rehabilitasi sebagaimana yang telah diuraikan dalam Rekonvensi, dan sehingga dengan adanya pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan tuntutan Pemohon Kasasi tentang hak rehabilitasi tidak berdasarkan hukum, terbukti merupakan pertimbangan hukum yang keliru dan justru pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut yang tidak berdasarkan hukum;

Sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas terbukti telah mengabaikan hukum tentang adanya keputusan maupun ketentuan yang telah diperjanjikan yang ada, sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* telah salah dalam penerapannya dan sudah seharusnya dibatalkan;

Bahwa berdasarkan ketentuan hukum sebagaimana yang diuraikan tersebut di atas terbukti dalam perkara *a quo* adanya muncul hak rehabilitasi bagi Pemohon Kasasi, dan sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut telah keliru dan salah menerapkan hukum serta terbukti telah menghilangkan hak rehabilitasi yang menjadi hak Pemohon Kasasi tanpa penjelasan hukumnya, dan sehingga sangat beralasan pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas untuk dibatalkan;

Dimana hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Putusan MA. No: 2462K/Pdt/1984;

Halaman 62 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Keberatan Kedelapan:

Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti*/Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung atau Hakim Tingkat Pertama dalam putusannya halaman 77 alinea Ketiga yang mempertimbangkan hal-hal sebagaimana berikut:

“Menimbang terhadap petitum angka 5 menyatakan menghukum Tergugat dalam Rekonvensi untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat dalam rekopensi berupa Hak atas upah, Hak atas tunjangan pendidikan, hak atas tunjangan hari raya keagamaan, hak atas tunjangan kehadiran dan hak jaminan kesehatan selama pensiun, karena Majelis Hakim telah menghitung hak-hak tergugat yang harus dibayar oleh Penggugat maka beralasan hukum karenanya untuk ditolak “

Bahwa pertimbangan hukum Hakim Tingkat Pertama tersebut diatas ternyata saling bertentangan dan telah melanggar ketentuan Undang-undang sehingga haruslah dibatalkan dengan alasan hukum sebagai berikut:

1. Bahwa dalam perkara *a quo* sejak awal perselisihan/tindakan skorsing, Termohon Kasasi tidak memiliki bukti yang nyata tentang kesalahan Pemohon Kasasi dan berdasarkan pemeriksaan *Judex Facti* selama proses persidangan juga tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat, sehingga tuduhan Termohon Kasasi bersifat fitnah maupun rekayasa dan berdasarkan keputusan Termohon Kasasi sebagaimana pada Pasal 18 dalam bukti T-3, maka Termohon Kasasi wajib untuk melakukan rehabilitasi atas nama baik maupun kerugian Pemohon Kasasi, dan apabila tanpa dilakukan rehabilitasi sebagaimana putusan *Judex Facti*, maka tuduhan kesalahan berat sebagaimana dalam perkara *a quo* bersifat rekayasa yang nyata-nyata telah merugikan Pemohon Kasasi baik secara moriil maupun immateriil;
2. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam pertimbangan hukumnya, karena berdasarkan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) serta ayat (4) maupun berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terbukti bahwa besaran perhitungan kompensasi maupun upah pesangon serta yang lainnya yang telah dihitung *Judex Facti* adalah kompensasi upah maupun hak lain yang dihitung berdasarkan masa kerja yang telah terlampaui, sedangkan upah maupun tunjangan lainnya sebagaimana yang dimaksud dan yang dituntut dalam Rekonvensi oleh Pemohon Kasasi adalah hak rehabilitasi berupa kerugian upah yang belum timbul dan dampak sebagai kerugian yang telah dijanjikan oleh Termohon Kasasi dan sebagai bagian hak dari rehabilitasi dan yang belum dihitung serta

Halaman 63 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



yang menjadi hak Pemohon Kasasi hingga saat pensiun sampai dengan tanggal 26 Desember 2017;

Bahwa ketentuan hukumnya sebagaimana pada Pasal 99 Perjanjian Kerja Bersama alat bukti T-22 dan juga kembali dipertegas oleh Termohon Kasasi melalui surat keputusan Termohon Kasasi berdasarkan Pasal 18 ayat (1) huruf c dalam alat bukti T-3, yang ketentuan hukumnya berbunyi:

“Karyawan yang telah diskorsing namun tidak terbukti melakukan kesalahan atau dinyatakan tidak bersalah, maka Perusahaan melakukan rehabilitasi terhadap karyawan yang bersangkutan dan segala haknya akan diberikan kembali, terhitung sejak dilakukan skorsing”;

Sehingga terbukti hak normatif tentang upah dan tunjangan yang belum timbul hingga Pemohon Kasasi pensiun pada tanggal 26 Desember 2017 merupakan bentuk kerugian yang diakibatkan oleh Termohon Kasasi yang telah menuduh kesalahan berat kepada Pemohon Kasasi dan tidak terbukti, sehingga sangat beralasan secara hukum untuk dibayar dan dituntut oleh Pemohon Kasasi dalam Rekonvensi;

3. Bahwa selain hak normatif tersebut di atas juga terdapat hak normatif lainnya bagi para karyawan yang telah di PHK, yakni berupa hak atas Jaminan kesehatan purna bhakti sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Termohon Kasasi dan merupakan hak normative, namun dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas terbukti hak normative tersebut telah diabaikan dengan alasan telah diperhitungkan, dan merupakan pertimbangan hukum yang keliru;
4. Bahwa hak tentang jaminan kesehatan purna bhakti merupakan hak bagi karyawan yang telah diputus hubungan kerja dan baru diberikan kepada Pemohon Kasasi beserta istri dengan jaminan pelayanan rawat inap di pelayanan kesehatan yang telah bekerja sama dengan Termohon Kasasi saat awal memasuki purna bhakti / telah di PHK, dan sangat jelas hak jaminan kesehatan ini dalam persidangan tidak pernah disangkal oleh Termohon kasasi dan karena hak jaminan kesehatan purna bhakti ini tidak termasuk ke dalam hak yang telah diperhitungkan dalam unsur pesangon maupun upah sebagaimana yang telah dihitung oleh *Judex Facti*, dan jika *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya menyatakan telah dihitung merupakan pertimbangan hukum yang salah/keliru, karena hak atas jaminan kesehatan purna bhakti sebagaimana yang Pemohon Kasasi tuntutan baru muncul setelah selesainya perselisihan/awal terjadi pemutusan hubungan kerja;

Bahwa dengan demikian sangat jelas terdapat pertimbangan Majelis Hakim yang keliru dan telah menghilangkan hak normative atas hak upah dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pelayanan kesehatan purna bhakti bagi Pemohon Kasasi yang mencerminkan adanya kesalahan/kekeliruan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum dan sehingga sudah sepatutnya harus dibatalkan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 Maret 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 18 April 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, diperoleh fakta hukum Pemohon Kasasi/Tergugat tidak terbukti melakukan kesalahan berat, namun terbukti selebaran dan pemberitaan yang dimuat pada beberapa media *online* yang menyudutkan PT. DI/Penggugat sehingga menimbulkan aksi penolakan dari karyawan, adalah bersumber dari Tergugat;

Bahwa terhadap peristiwa hukum demikian, dengan mempertimbangkan pekerja telah dikenai *skorsing* sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Penjelasan Umum Alenia ke-3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka sudah dapat dipastikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi sehingga beralasan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kompensasi berupa Uang Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta manfaat pensiun sesuai SK Direksi PT. Dirgantara Indonesia Nomor SKEP/248/0.30.02/PTD/UT0000/09/2009 tanggal 11 September 2009 tentang Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun IPTN;

Bahwa lagi pula alasan PHK tidak terkait dengan larangan PHK sebagaimana ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **IGNATIUS KRISTIANTO** tersebut harus ditolak;

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

Halaman 65 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **IGNATIUS KRISTIANTO** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

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

Anggota-anggota,
Ttd./
Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,
Ttd./
Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

K e t u a,
Ttd./
Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.,

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00	Panitera Pengganti,
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00	Ttd./
3. Administrasi kasasi.....	Rp489.000,00	
Jumlah	Rp500.000,00	Arief Sapto Nugroho, 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 66 dari 66 hal. Put. Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2017