



PUTUSAN
Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT SINARMAS MULTIFINANCE, berkedudukan di Gedung Bank Sinarmas Lt. 2, Jalan Bagindo Aziz Chan Nomor 13, Padang (d/h Gedung Bank Sinarmas Lt. 3, Jalan Damar Nomor 67 A-B, Olo Ladang Padang), dalam hal ini diwakili oleh Ricky Faerus selaku Direktur PT Sinar Mas Multifinance, memberi kuasa kepada: Junaidi Sitorus dan kawan-kawan, Para karyawan PT Sinar Mas Multifinance berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 April 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

ALEN MADESA, bertempat tinggal di Komplek Filano Jaya I Blok A/0 Nomor 2A, Kelurahan Kubu Dalam, Kecamatan Karakah, Padang Timur, Provinsi Sumatera Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Daniel Jusari, S.H., Advokat beralamat di Jalan Perjuangan Nomor 10 D, Khatib Sulaiman, Padang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 September 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/karyawan tetap PT Sinarmas Multifinance Cabang Padang (Tergugat);
2. Bahwa Penggugat tercatat aktif bekerja sebagai karyawan pada lembaga Tergugat sejak 1 Agustus 2009 dengan jabatan "Marketing" sebagaimana Surat Persetujuan Penerimaan Pegawai tertanggal 1 Agustus 2009;
3. Bahwa dalam Surat Persetujuan Penerimaan Pegawai tertanggal 1 Agustus 2009 tersebut secara eksplisit menyatakan status karyawan kontrak 3 (tiga)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan-setelah mencapai prestasi kerja selama 3 bulan, akan diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Dan gaji di berikan 80% selama 3 bulan;

4. Bahwa kemudian setelah 3 bulan terhitung dari penerimaan Penggugat (1 Agustus 2009) sebagai pegawai Tergugat, Penggugat tetap dipekerjakan sampai dengan tanggal 1 November 2012 oleh Tergugat sebagai "Marketing" tanpa kontrak ataupun perjanjian lainnya, sehingga status Penggugat pada lembaga Tergugat pada saat itu tidak jelas;
5. Bahwa melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 211/PKWT/SMMF-HRD Int/PDG/IX/2012 tertanggal 1 November 2012, Tergugat melanjutkan hubungan kerja (hubungan industrial) dengan Penggugat dengan status Pekerja Waktu Tertentu dengan masa 2 (dua) tahun yaitu terhitung 01 November 2012 s.d 01 November 2014;
6. Bahwa kemudian Tergugat kembali memperpanjang masa kerja Penggugat dengan status Pekerja Waktu Tertentu sebagaimana Perjanjian Kerja Kerja Waktu Tertentu Nomor 0227/PKWT/SMMF-HRD Int/PDG/IX/2014 dengan masa 1 (satu) tahun terhitung 1 November 2014 s.d 1 November 2015;
7. Bahwa kemudian Tergugat menerbitkan Surat Keputusan Nomor 315a/SK/PREDIR-SMMF/HRD, tertanggal 12 Maret 2012 tentang Penegasan Pengangkatan Karyawan yang pada pokoknya menerangkan pengangkatan Penggugat sebagai Karyawan Tetap Tergugat dengan jabatan/posisi "Marketing" terhitung tanggal surat tersebut diterbitkan;
8. Bahwa Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:
 - (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;

Halaman 2 dari 30 hal. Put. Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan di atas, dikaitkan dengan status Penggugat sebagaimana telah diuraikan di muka, yang mana sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penggugat pada PT Sinarmas Multifinance (Tergugat) tidak memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan perjanjian waktu tertentu, karena sifat pekerjaan Penggugat sebagai "marketing" bukanlah pekerjaan yang sifatnya sementara atau sekali selesai, bukanlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu 3 tahun, bukan pekerjaan yang bersifat musiman, dan bukan pula pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, pekerjaan yang dilaksanakan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang sifatnya tetap, sehingga tidak dapat diadakan perjanjian kerja waktu tertentu kepada Penggugat. Dikaitkan dengan Pasal 59 ayat (7), maka demi hukum status Penggugat bekerja pada PT Sinarmas Multifinance (Tergugat) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (pekerja tetap) sejak awal Penggugat direkrut yaitu pada tanggal 1 Agustus 2009 sebagaimana telah Penggugat uraikan di muka;
10. Bahwa selain hal tersebut, tindakan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat tanpa status sejak 3 (tiga) bulan setelah direkrut sampai dengan

Halaman 3 dari 30 hal. Put. Nomor 792 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

tanggal 1 November 2012 bertentangan dengan amanat Undang-undang Ketenagakerjaan;

11. Bahwa pada tanggal 6 Februari 2013, klien kami diminta memberikan jaminan dengan menyerahkan 1 (satu) buah dokumen asli berupa BPKB dan kelengkapannya kepada PT Sinarmas Multifinance sebagaimana sesuai tanda terima tertanggal 6 Februari 2013 dengan rincian:
 - BPKB Nomor 2637108;
 - Faktur Nomor 684/IATT/TPT/VII/2006;
 - BPKB atas NomorPol BA 4116 ST (lama), Nomor Pol BA 3800 AS (baru) Tercatat a.n Alen Madesa;
12. Bahwa selama menjadi pekerja/karyawan pada lembaga Tergugat, upah/gaji yang merupakan hak Penggugat dibayarkan oleh Tergugat melalui transfer ke rekening Penggugat setiap bulannya;
13. Bahwa upah/gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah), sebagaimana dapat dilihat pada print out buku tabungan Penggugat;
14. Bahwa upah/gaji yang Penggugat terima tersebut tidak sesuai dengan skala pengupahan yang proporsional sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 ayat (3) huruf i. Hal tersebut Penggugat kemukakan dengan alasan bahwa upah/gaji yang Penggugat terima sebesar Rp1.850.000,00 sama dengan upah/gaji yang diterima pekerja/karyawan yang baru bekerja (baru masuk), padahal Penggugat telah bekerja pada lembaga Tergugat \pm 7 tahun;
15. Bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 92 menandakan:
 - Ayat (1): "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi";
 - Ayat (2): "Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas";
16. Bahwa penetapan nominal upah/gaji yang diterima Penggugat oleh Tergugat telah tidak memperhatikan golongan, jabatan, dan masa kerja, sehingga beralasan hukum upah/gaji yang ditetapkan oleh Tergugat tersebut untuk disesuaikan;
17. Bahwa menurut hemat Penggugat, upah/gaji yang pantas Penggugat terima dengan memperhatikan golongan, jabatan dan masa kerja Penggugat dapat diperkirakan sejumlah Rp2.800.000,00 (dua juta delapan ratus ribu rupiah);

Halaman 4 dari 30 hal. Put. Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2017



18. Bahwa terhitung mulai dari Juli 2016, Tergugat tidak lagi memberikan hak Penggugat yaitu berupa gaji atau upah yang harus dibayarkan oleh Tergugat, dan data Penggugat sudah tidak ada lagi pada mesin absensi kerja dan database karyawan pada lembaga Tergugat;
19. Bahwa Tergugat beralih dan menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan perbuatan mangkir dengan tidak dipenuhinya surat panggilan mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat, yaitu mutasi dari Cabang Padang ke Cabang Asahan, dan dengan alasan tersebut gaji/upah yang merupakan hak Penggugat tidak dibayarkan lagi terhitung mulai Juli 2016 serta menghapus data Penggugat pada mesin absensi dan database karyawan pada lembaga Tergugat secara sepihak;
20. Bahwa sudah menjadi "Rahasia Umum" tindakan perusahaan-perusahaan yang melakukan mutasi terhadap pekerja/karyawannya ke tempat yang jauh atau tempat tidak diinginkan pekerja/karyawan, bertujuan untuk membuat pekerja/karyawan menjadi tidak nyaman lagi bekerja dan pada akhirnya menyerah lalu mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan/atau sengaja membuat pekerja/karyawan tidak mau memenuhi mutasi tersebut sehingga kemudian dikategorikan kepada perbuatan mangkir yang berkonsekwensi perusahaan terbebas dari kewajiban membayar pesangon, cara-cara seperti itulah telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melalui proses mutasi yang dilakukan dalam perkara *a quo*. Cara-cara Tergugat tersebut memang sengaja dilakukan untuk membuat Penggugat menjadi tidak nyaman lagi bekerja dengan harapan Penggugat akan mengundurkan diri dan atau tidak datang memenuhi panggilan mutasi dan kemudian dikategorikan kepada perbuatan mangkir. Cara-cara yang dilakukan Tergugat tersebut jelas bertentangan dengan nawa cita hukum dan rasa keadilan;
21. Bahwa Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menandakan: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Dan Pasal 32 ayat (1) yang menandakan: "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi";
22. Bahwa atas mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dikaitkan dengan Pasal 6 dan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelaksanaannya tidak berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Adapun alasannya sebagai berikut: proses penempatan/mutasi Penggugat dari cabang Padang ke Cabang Asahan tidak dengan alasan yang jelas ini telah melanggar asas terbuka. Dan



bahwa Penggugat telah menolak mutasi tersebut dengan alasan yang sangat dapat dibenarkan menurut hukum yakni tidak bisa meninggalkan keluarga Penggugat yang berada di Padang (istri dan anak yang masih kecil-kecil sudah mempunyai aktifitas yang tetap di Kota Padang), namun alasan tersebut tidak digubris oleh Tergugat, ini jelas telah melanggar asas bebas dan obyektif dan telah dengan tidak adil dalam memberlakukan kewenangan terhadap Penggugat. Sehingga proses mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan batal demi hukum karena proses mutasi tersebut cacat hukum dan bertentangan dengan amanat undang-undang ketenagakerjaan;

23. Bahwa pasca penolakan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, Penggugat tetap masuk kerja seperti biasa pada lembaga Tergugat (PT Sinarmas Multifinance Cabang Padang), akan tetapi data Penggugat pada mesin absen sudah dihapus;

24. Bahwa atas tindakan Tergugat yang tidak membayarkan hak Penggugat sejak Juli 2016 dan telah menghapus data Penggugat pada mesin absen dan database karyawan secara sepihak, telah merugikan hak-hak Penggugat;

25. Bahwa Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan menandakan:

- Ayat (1) "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; e) dst.";
- Ayat (2): "Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

26. Bahwa Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan menandakan: "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";

27. Bahwa ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan e, ayat (2), dan ketentuan Pasal 170 Undang-undang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan



permasalahan antara Penggugat dan Tergugat, maka dapat ditarik konklusi hukum sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial;
- Dan/atau, Tergugat berkewajiban membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat dan mempekerjakan kembali Penggugat;
- Bahwa pada prinsipnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak dapat dilanjutkan kembali, maka Penggugat melalui gugatan ini mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

28. Bahwa berdasarkan uraian di atas, pada dasarnya Tergugat harus membayarkan seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima Penggugat, dan Tergugat harus mempekerjakan kembali Penggugat pada lembaga Tergugat. Namun dengan tindakan Tergugat yang semena-mena dan telah melukai rasa keadilan sebagaimana amanat Undang-undang Ketenagakerjaan, maka Tergugat merasa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak mungkin lagi dapat dilanjutkan. Sehubungan dengan hal tersebut, Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial melalui gugatan ini;

29. Bahwa pemutusan hubungan kerja atas permohonan Penggugat tersebut sebagaimana uraian di atas, Penggugat berhak atas:

1. Gaji/Upah Juli 2016 s.d Januari 2017:7 x 2.800.000,00 = Rp19.600.000,00
2. Pesangon berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan:
 - Pesangon: 2 x 7 x Rp2.800.000,00 = Rp39.200.000,00
 - Penghargaan Masa Kerja: 1x 3 x Rp2.800.000,00 = Rp 8.400.000,00
 - Uang Penggantian Hak:15% x Rp 47.600.000,00 = Rp 7.140.000,00

30. Bahwa terhadap permasalahan ini, Penggugat telah meminta kepada Tergugat untuk dapat menyelesaikan perkara ini secara musyawarah dan kekeluargaan melalui somasi tertanggal 19 September 2016 namun tidak direspon oleh Tergugat

31. Dan bahwa permasalahan ini juga telah di mediasi secara tripartit oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang selaku lembaga penyelesaian hubungan industrial secara Tripartit, namun dalam mediasi tersebut tidak



tercapai kesepakatan dan mediator pada Dinas Sosial Tenaga Kerja mengeluarkan anjuran kepada Tergugat melalui Surat Nomor: 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016, namun tidak pernah ada tanggapan dan respon dari Tergugat;

32. Bahwa Penggugat telah berupaya untuk menyelesaikan permasalahan ini secara baik-baik melalui kedua upaya di atas, namun tetap menemui jalan buntu, sehingga gugatan ini Penggugat pandang sebagai langkah terbaik untuk menyelesaikan permasalahan ini;
33. Bahwa agar Tergugat dapat menjalankan isi putusan dalam perkara ini, sangat beralasan hukum kepada Tergugat dibebankan kewajiban membayar uang paksa (*dwangsom*) Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) setiap hari, apabila Tergugat lalai memenuhi isi putusan terhitung sejak putusan dibacakan;
34. Bahwa gugatan yang Penggugat ajukan ini berdasarkan bukti-bukti yang sah dan kuat, maka sangat beralasan hukum menyatakan putusan atas perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorrad*) meskipun Tergugat melakukan upaya hukum keberatan;

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

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja/karyawan tetap pada lembaga Tergugat (pekerja waktu tak tentu) sejak 1 Agustus 2009;
3. Menyatakan bahwa penetapan upah/gaji yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp1.850.000,00 tidak sesuai dengan skala upah/gaji yang proporsional menurut undang-undang ketenagakerjaan;
4. Menetapkan upah/gaji yang pantas diterima oleh Penggugat berdasarkan skala upah/gaji yang proporsional adalah Rp2.800.000,00
5. Menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah mengabaikan rasa keadilan sehingga harus dinyatakan batal demi hukum dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat;
6. Menyatakan bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayarkan hak Peggugat berupa upah/gaji dari Juli 2016 s.d perkara ini diajukan bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan;
7. Menyatakan bahwa dengan tidak dibayarkannya upah/gaji Penggugat sejak Juli 2016, Penggugat berhak untuk mengajukan Permohonan Pemutusan



Hubungan Kerja sebagaimana Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan ayat (1) huruf c dan d;

8. Menerima dan mengabulkan permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan Penggugat;
9. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhitung mulai bulan Juli 2016 sampai dengan putusnya perkara ini, yang sampai gugatan ini diajukan dapat dihitung $Rp2.800.000,00 \times 7 \text{ Bulan (Juli 2016 – Januari 2017)} = Rp19.600.000,00$ (sembilan belas juta enam ratus ribu rupiah);
10. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayarkan uang pesangon kepada Penggugat atas permohonan pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan Penggugat dengan ketentuan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

- Pesangon: $2 \times 7 \times Rp2.800.000,00$	= Rp39.200.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja :	
$1 \times 3 \times Rp2.800.000,00$	= Rp 8.400.000,00
- Uang Penggantian Hak $15\% \times Rp 47.600.000,00$	= <u>Rp 7.140.000,00</u>
Total	= Rp 54.740.000,00

(lima puluh empat juta tujuh ratus empat puluh ribu rupiah);
11. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk menerbitkan Paklaring/ Surat Pengalaman Kerja untuk kepentingan Penggugat;
12. Memerintahkan kepada Penggugat untuk mengembalikan 1 (satu) buah dokumen asli berupa BPKB dan kelengkapannya yang tercatat atas nama Penggugat kepada Penggugat;
13. Memerintahkan Tergugat untuk memenuhi kewajibannya berdasarkan putusan ini (upah/gaji yang belum dibayarkan, pesangon yang merupakan hak Penggugat, paklaring/surat pengalaman kerja, pengembalian BPKB) seketika setelah putusan perkara ini dibacakan;
14. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan sejak putusan perselisihan hubungan industrial ini diputuskan dan dibacakan;
15. Menghukum Tergugat untuk tunduk dan taat untuk melaksanakan isi putusan ini;



16. Menyatakan putusan atas perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorrad*) meskipun Tergugat melakukan upaya hukum keberatan;
17. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul akibat perkara ini.
 - Atau apabila Majelis Hakim memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon dijatuhkan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*Ex aequo et bono*);

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

Gugatan Penggugat Belum Dapat Diterima Karena Masih Prematur (*Dilatoria Exceptie*);

1. Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat dalam gugatan *a quo*, kecuali yang diakui secara tegas dan tertulis oleh Tergugat dalam eksepsi dan jawaban ini;
2. Gugatan *a quo* pada pokoknya merupakan gugatan yang mempermasalahkan mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang didasari atas dasar Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) *juncto* Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dalil Penggugat dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena Tergugat tidak membayar upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan yang mengakibatkan Tergugat diwajibkan untuk membayar uang hak dengan rincian: uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebagaimana tertulis di dalam posita gugatan *a quo* Nomor 27 dan Nomor 29;
3. Bahwa Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI) menyatakan: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";
4. Bahwa Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyatakan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”;

5. Bahwa Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyatakan:

“Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”;

6. Bahwa Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyatakan:

“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial”;

7. Bahwa Penggugat telah mengupayakan penyelesaian perkara *a quo* secara kekeluargaan dengan melayangkan Surat Somasi Nomor 015/S-1/IX/2016 tertanggal 20 September 2016 kepada Tergugat;

8. Bahwa dari upaya yang telah dilakukan oleh Penggugat sebagaimana tertulis di atas, Penggugat dapat dikatakan telah mengupayakan penyelesaian perselisihan secara bipartit. Dari upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit tersebut, Penggugat, jika merasa dirugikan, dapat membawa permasalahan ini untuk diselesaikan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (dalam hal ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang/Disnaker Kota Padang) secara tripartit sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Namun, pada kenyataannya, Penggugat tidak mengupayakan penyelesaian secara tripartit tersebut ke Disnaker Kota Padang dan Penggugat langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang;

9. Bahwa di dalam gugatan *a quo*, pada posita gugatan Nomor 31, Penggugat berdalil telah melakukan upaya penyelesaian secara Tripartit di Disnaker Kota Padang yang mana Disnaker Kota Padang telah mengeluarkan anjuran kepada Penggugat dan Tergugat dengan Surat Anjuran Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016;

Halaman 11 dari 30 hal. Put. Nomor 792 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)



Dengan segala hormat, perlu Tergugat jelaskan bahwasanya upaya penyelesaian secara Tripartit di Disnaker Kota Padang yang dimaksud oleh Penggugat tidaklah lain adalah upaya penyelesaian mengenai perselisihan hak, di mana di dalam Anjuran Tertulis Disnaker Kota Padang tersebut, yang menjadi pokok permasalahan Penggugat adalah mengenai SK Pengangkatan Karyawan Tetap yang harus dikeluarkan oleh Tergugat, sedangkan yang dipermasalahkan oleh Penggugat di dalam gugatannya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, yakni permohonan pemutusan hubungan kerja dan mengenai hak pesangon Penggugat sebagai karyawan tetap apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak masuk akal apabila Penggugat beralasan bahwasanya Penggugat telah melakukan upaya mediasi secara tripartit dengan Tergugat di Disnaker Kota Padang karena berdasarkan fakta hukum yang ada, upaya mengenai perkara *a quo* sebagaimana dipermasalahkan di dalam gugatan *a quo* belum pernah diupayakan penyelesaiannya secara tripartit dengan Tergugat di Disnaker Kota Padang;

10. Bahwa di dalam Anjuran Tertulis Disnaker Kota Padang itu sendiri tertera tanggal 21 Maret 2016. Dari data fakta tersebut, maka dapat dilihat bahwasanya dari rentan waktu 20 September 2016 (tanggal somasi) hingga sampai 10 Januari 2016 (tanggal gugatan), tidak ada panggilan ataupun pelaksanaan upaya penyelesaian perkara *a quo* secara tripartit dengan Tergugat di Disnaker Kota Padang, sedangkan Anjuran Tertulis yang didalilkan oleh Penggugat dikeluarkan oleh Disnaker Kota Padang pada tanggal 21 Maret 2016. Artinya, Anjuran Tertulis tersebut sudah dikeluarkan sebelum Penggugat melakukan upaya bipartit dengan Tergugat terkait masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, sehingga secara hukum, berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI *jo* Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI *jo* Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Penggugat telah mengajukan suatu gugatan yang terlampaui ini karena mekanisme pengajuan gugatan *a quo* belum diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu secara tripartit sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang;
11. Bahwa dikarenakan gugatan *a quo* masih terlampaui ini (*prematur*), sudah sepatutnya Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar mengabulkan eksepsi ini dan selanjutnya menyatakan gugatan *a quo* ditolak atau tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gugatan Penggugat Tidak Didukung Fakta Dan Peristiwa (*Chicaneus Process Exceptie*).

12. Penggugat dalam gugatan *a quo* pada pokoknya mendalilkan objek gugatan pada perkara *a quo* yakni perubahan besarnya upah dan permohonan pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertulis pada Nomor 17 dan Nomor 28 dalam gugatan *a quo*;
13. Bahwa Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:
"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikatburuh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"
14. Bahwa Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyatakan:
"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat";
15. Bahwa Penggugat dalam gugatan *a quo* menyatakan telah melakukan mediasi secara tripartit dengan Tergugat di Disnaker Kota Padang dan telah keluar Anjuran Tertulis Disnaker Kota Padang Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016;
16. Bahwa melalui upaya mediasi secara tripartit dengan Tergugat di Disnaker Kota Padang di atas, Penggugat menuntut untuk dikeluarkannya kembali Surat Keputusan Pengangkatan agar Penggugat mendapat kepastian mengenai status kepegawaiannya di perusahaan Tergugat sebagaimana tertulis di dalam bagian Tuntutan Pekerja, halaman 2 Anjuran Disnaker Kota Padang Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016;
17. Bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, maka Penggugat dalam mengajukan gugatan *a quo* harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau dalam hal ini melampirkan Anjuran Tertulis Disnaker Kota Padang Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016 sebagai dasar bahwa segala upaya telah dilakukan oleh Penggugat agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Namun, dengan segala hormat, perlu kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat, untuk memeriksa Anjuran Tertulis Disnaker Kota Padang tersebut dan membandingkannya dengan gugatan *a quo*, karena pada dasarnya, apa yang dituntut Penggugat di dalam upaya mediasi secara tripartit dengan Tergugat di Disnaker Kota Padang dengan apa yang

Halaman 13 dari 30 hal. Put. Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dituntut Penggugat di dalam gugatan *a quo* sangatlah bertolak belakang atau tidak memiliki relevansi sama sekali, di mana di dalam upaya mediasi secara tripartit dengan Tergugat di Disnaker Kota Padang, Penggugat menuntut Tergugat agar Tergugat segera mengeluarkan kembali SK Pengangkatan terhadap status karyawan Penggugat, sedangkan di dalam gugatan *a quo*, Penggugat menuntut kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk mengubah besarnya upah Penggugat dan memohon untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan dalil Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat secara tepat waktu selama 3 (tiga) bulan lebih secara berturut-turut;

18. Bahwa berdasarkan fakta dan peristiwa hukum yang tertuang di dalam Anjuran Tertulis Disnaker Kota Padang Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016, gugatan *a quo* tidak didukung dengan fakta dan peristiwa yang sebenarnya, yakni gugatan *a quo* tidak didasari dengan dikeluarkan atau tidak dikeluarkannya SK Pengangkatan, di mana gugatan *a quo* didasari dengan dasar perselisihan lain, yakni atas dasar perselisihan pemutusan hubungan kerja mengenai permohonan pemutusan hubungan kerja serta uang pesangon dan atas dasar perselisihan hak baru, yakni tuntutan kenaikan upah;

19. Bahwa dikarenakan tidak adanya hubungan antara perselisihan yang diupayakan penyelesaiannya secara tripartit di Disnaker Kota Padang dengan perselisihan yang dijadikan dasar gugatan *a quo*, maka sudah sepatutnya Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar mengabulkan eksepsi ini dan selanjutnya menyatakan gugatan *a quo* ditolak atau tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Gugatan Penggugat Kabur Dan Tidak Jelas (*Exceptio Obscur Libel*);

20. Bahwa M. Yahya Harahap, dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata" pada halaman 448, berpendapat "Yang dimaksud dengan *obscur libel* adalah surat gugatan Penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga formulasi gugatan tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*)";

21. Bahwa setelah membaca gugatan Penggugat dengan seksama, Tergugat melihat gugatan Penggugat mengandung formulasi gugatan yang tidak jelas/kabur dalam hal menjabarkan posita gugatan dan menuntut dalam petitum gugatan, di mana baik di dalam posita dan petitum gugatan *a quo*, Penggugat menuntut Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menaikkan upah



Penggugat dari Rp1.850.000,00 menjadi Rp2.800.000,00 yang didasari oleh perasaan dan perkiraan Penggugat;

Di satu sisi, Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Dari kedua hal tersebut, maka jelas terdapat suatu kekeliruan hukum yang dimintakan oleh Penggugat di dalam gugatan *a quo*, yakni Penggugat meminta adanya kenaikan upah, namun di satu sisi Penggugat memohon untuk diputus hubungan kerjanya antara Penggugat dan Tergugat;

22. Bahwa jika Penggugat menuntut adanya kenaikan upah, maka jika dilihat secara hukum ketenagakerjaan, maka hubungan timbal baliknya adalah Penggugat harus tetap melakukan pekerjaannya atau melakukan kewajibannya kepada Tergugat sebagai pihak yang diberikan upah. Artinya, jika Penggugat meminta kenaikan upah, maka hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat masih berlaku, yakni hubungan kerja antara Penggugat sebagai karyawan dan Tergugat sebagai perusahaan;
- Namun, di satu sisi, Penggugatpun meminta kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk memutus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Padahal, berdasarkan fakta hukum yang ada, Penggugat memang sudah tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat akibat perbuatan Penggugat sendiri yang tidak mau bekerja di Cabang Kisaran (Asahan) berdasarkan Surat Mutasi dan Tugas Nomor 002/HRD/SMMF-INT/VI/2016 tertanggal 3 Juni 2016, sehingga bagaimana mungkin, dengan fakta hukum Penggugat sudah tidak bekerja lagi dengan Tergugat, Penggugat masih dapat menuntut kenaikan upah kepada Majelis Hakim dan meminta Majelis Hakim untuk memutus hubungan kerja yang pada kenyataannya memang sudah putus sejak bulan Juli 2016? Hal ini jelas sekali membuat gugatan Penggugat menjadi tidak jelas dan menjadi kabur karena gugatan *a quo* sama sekali tidak menggunakan formulasi gugatan yang masuk akal (tidak jelas apa sebenarnya yang dituntut) dan seolah-olah dipaksakan oleh Penggugat tanpa memperhatikan fakta dan dasar hukum yang sebenarnya;
23. Bahwa dengan tidak jelasnya formulasi gugatan *a quo* yang mengakibatkan gugatan *a quo* menjadi tidak jelas dan kabur, maka sudah sepatutnya Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar mengabulkan eksepsi ini dan selanjutnya menyatakan gugatan *a quo* ditolak atau tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah memberikan Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pdg., tanggal 30 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah meneurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat terhitung sejak tanggal 30 Maret 2017;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon:

Mengabulkan petitum angka 4 (empat) gugatan Penggugat yang mengacu pada perhitungan Pasal 161 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kenagakerjaan, sebagi berikut:

▪ Uang Pesangon: $7 \times 1 \times \text{Rp } 1.949.284,81,00 = \text{Rp } 13.644.993,67,00$

▪ Uang Penghargaan Masa Kerja:

$3 \times \text{Rp } 1.949.284,81,00 = \text{Rp } 5.847.854,43,00$

Sub. Jumlah $= \text{Rp } 19.492.848,10,00$

▪ Uang Penggantian Hak lain:

$15\% \times \text{Rp } 19.492.848,10,00 = \text{Rp } 2.923.927,22,00$

J u m l a h $= \text{Rp } 22.416.775,32,00$

Terbilang: Dua puluh dua juta empat ratus enam belas ribu tujuh ratus tujuh puluh lima koma tiga puluh dua rupiah;

b. Upah Proses;

Mengabulkan petitum angka 5 gugatan Penggugat sebesar Rp16.650.000,00 dengan perincian sebagai berikut:

1. Gaji bulan Juli 2016 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

2. Gaji bulan Agustus 2016 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

3. Gaji bulan September 2016 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

4. Gaji bulan Oktober 2016 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

5. Gaji bulan November 2016 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

6. Gaji bulan Desember 2016 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

7. Gaji bulan Januari 2017 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

8. Gaji bulan Februari 2017 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

9. Gaji bulan Maret 2017 $= \text{Rp } 1.949.284,81,00$

T O T A L $= \text{Rp } 17.543.563,29,00$

Halaman 16 dari 30 hal. Put. Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Terbilang: (tujuh belas juta lima ratus empat puluh tiga ribu lima ratus enam puluh tiga koma dua puluh sembilan rupiah);

Jumlah keseluruhan hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat adalah $(a+b) = \text{Rp}22.416.775,32, + \text{Rp}17.543.563,29, = \text{Rp}39.960.338,61,00$ (tiga puluh sembilan juta sembilan ratus enam puluh ribu tiga ratus tiga puluh delapan koma enam puluh satu rupiah);

4. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan surat pengalaman kerja kepada Penggugat;
5. Memerintahkan Tergugat untuk menyerahkan dokumen asli BPKB Nomor 2637108 dengan Nomor Polisi BA 3800 AS dan kelengkapan lainnya yang tercatat atas nama Penggugat yang ada sama Tergugat;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 6 April 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 April 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 April 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pdg. *juncto* Nomor 6/K/2017/PHI.PDG., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang. pada tanggal 26 April 2017;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi/Tergugat telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 28 April 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 4 Mei 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a 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/Tergugat dalam memori kasasinya adalah:

- A. Putusan *Judex Facti* Patut Dibatalkan Karena Telah Melanggar Hukum Yang Berlaku Sebagaimana Diatur Di Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 1. Bahwa *Judex Facti*, di dalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 47 Putusan *a quo* paragraf ke-1 alinea ke-15 menyatakan sebagai berikut:



- “...Menurut Majelis tidak perlu ada lagi anjuran tertulis yang khusus berkaitan dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”;
2. Bahwa dengan tidak mengurangi rasa hormat, *Judex Facti* telah keliru dengan melanggar ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai melanggar ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diatur di dalam Ketenagakerjaan) terkait mekanisme penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial;
 3. Bahwa Pasal 152 ayat (1) melanggar ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diatur di dalam ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:
“Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya”;
 4. Bahwa Pasal 152 ayat (2) melanggar ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diatur di dalam ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:
Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2);
 5. Bahwa Pasal 151 ayat (2) melanggar ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diatur di dalam ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:
Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”;
 6. Bahwa Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:
“Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”;
 7. Bahwa berdasarkan Pasal 152 ayat (3) melanggar ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diatur di dalam Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja. Artinya, pekerja/buruh harus melakukan perundingan terlebih dahulu terkait permasalahan pemutusan hubungan



kerja (PHK) beserta dengan alasan-alasan keinginan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tentunya diikuti dengan besaran penghitungan uang hak yang akan diterima oleh pekerja akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut;

8. Bahwa dengan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang merupakan suatu perselisihan hubungan industrial, maka dari itu, berdasarkan Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Judex Facti* hanya dapat mengeluarkan putusan terhadap gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) apabila Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah terlebih dahulu melakukan perundingan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK);
9. Bahwa di dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, dikenal dengan adanya perundingan bipartit dan perundingan tripartit, di mana berdasarkan Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut sebagai UU PPHI), perundingan bipartit diartikan sebagai perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan untuk definisi perundingan tripartit, Undang-Undang PPHI tidak mengatur definisi tersebut secara baku, namun perundingan tripartit dapat diartikan sebagai perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha bersama dengan pihak ketiga untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang mana di dalam praktiknya, perundingan tripartit umumnya dilakukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha bersama Mediator dari Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan setempat;
10. Bahwa Pasal 3 ayat (1) UU PPHI menyatakan sebagai berikut:
"Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.";
11. Bahwa berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang PPHI, perselisihan hubungan industrial meliputi:
 - a. Perselisihan hak;
 - b. Perselisihan kepentingan;



- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
12. Bahwa berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang PPHI di atas, maka dalam perkara *a quo*, perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan demikian, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi antara Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit seperti yang diamanatkan oleh Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang PPHI;
13. Bahwa jika merujuk kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015 yang di dalam salah satu pertimbangan hukumnya poin [3.11.4] menyatakan:
- “Bahwa penyelesaian perkara hubungan industrial harus terlebih dahulu melalui jalan mediasi atau konsiliasi oleh karena ketentuan ini bersifat imperative (wajib) sehingga Penggugat harus memperoleh bukti (risalah penyelesaian mediasi atau risalah penyelesaian konsiliasi) sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial”;
- Maka, permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) juga wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi;
14. Bahwa apabila perundingan bipartit sebagaimana diamanatkan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang PPHI ternyata tidak ada kesepakatan antara Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), maka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) wajib diselesaikan penyelesaiannya melalui perundingan tripartit, di mana dalam perkara *a quo*, wajib diselesaikan secara mediasi melalui Disnaker Kota Padang dengan bantuan dari Mediator Disnaker Kota Padang;
15. Bahwa fakta hukum yang ada adalah: Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) belum sama sekali mengupayakan perundingan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) di Disnaker Kota Padang sebagaimana yang telah Pemohon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi (dahulu Tergugat) nyatakan di dalam jawaban atas gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dan di dalam Duplik atas Replik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat);

Fakta Hukum di atas pun telah terbukti selama persidangan berlangsung, yakni:

- I. Pertama, Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak menyangkal sama sekali dalil Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) yang menyatakan bahwasanya Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) belum mengupayakan terlebih dahulu perundingan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Disnaker Kota Padang (Vide Replik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tertanggal 10 Februari 2017);
- II. Kedua, jika merujuk kepada fotocopy tanpa asli Risalah Perundingan melalui mediasi tertanggal 15 Maret 2016 (Vide Bukti P-1) dan merujuk kepada fotocopy Surat Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016 (Vide Bukti T-1), Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) membuktikan dengan sendirinya bahwasanya apa yang dirundingkan dengan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) di Disnaker Kota Padang hanyalah mengenai perselisihan hak terkait belum diterimanya kembali revisi dari SK Pengangkatan Karyawan Tetap milik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat), yang mana dalam waktu 1 (satu) minggu sejak Surat Anjuran Disnaker Kota Padang dikeluarkan, Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah melaksanakan isi dari Surat Anjuran Tertulis tersebut kepada Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan memberikan revisi SK Pengangkatan Karyawan Tetap yang telah ditandatangani langsung oleh Termohon Kasasi (Vide Bukti T-2). Tentu hal ini membuktikan bahwasanya apa yang menjadi permasalahan dan yang dirundingkan antara Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) melalui Disnaker Kota Padang telah dipenuhi oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) karena memang Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dalam perundingan tersebut hanya mempermasalahkan belum diterimanya SK Pengangkatan Karyawan Tetap milik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat). Artinya, lebih lanjut, terbukti bahwasanya Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak pernah merundingkan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Disnaker Kota Padang sebagai upaya perundingan tripartit;

Halaman 21 dari 30 hal. Put. Nomor 792 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)

Halaman 21



III. Ketiga, selama persidangan dengan acara pemeriksaan saksi, saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi (Andriyanto) menerangkan bahwasanya saksi mengetahui Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) hanya meminta dikeluarkannya SK Pengangkatan Karyawan Tetap, bukan menuntut permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada saat perundingan di Disnaker Kota Padang, yang berikut Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) kutip sebagaimana tertulis pada halaman 36 Putusan *Judex Facti*:

“Bahwa saksi tahu pada waktu proses Mediasi di Kantor Disnaker Kota Padang, Penggugat meminta SK kepada Tergugat”, sehingga dari pembuktian pertama, kedua, dan ketiga di atas, telah terbukti bahwasanya belum ada Risalah Mediasi atau Surat Anjuran Tertulis yang dikeluarkan oleh Disnaker Kota Padang yang mempermasalahkan mengenai pemutusan hubungan kerja;

16. Bahwa dari penjelasan di atas, maka permohonan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diajukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) melalui gugatan *a quo* secara hukum belum diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan di Disnaker Kota Padang. Karena apa yang dirundingkan di Disnaker Kota Padang berdasarkan Risalah Perundingan Melalui Mediasi tertanggal 15 Maret 2016 (Vide Bukti P-1) dan Surat Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016 (Vide Bukti T-1) hanyalah mengenai perundingan penyelesaian perselisihan hak berupa tuntutan untuk dikeluarkannya kembali SK Pengangkatan Karyawan Tetap milik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat);
17. Bahwa dari fakta hukum di atas, *Judex Facti* telah mengeluarkan Putusan *a quo* terkait penyelesaian perselisihan hubungan kerja (PHK) dengan tidak memperhatikan Risalah Perundingan Melalui Mediasi tertanggal 15 Maret 2016 (Vide Bukti P-1) dan Surat Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang Nomor 563/1149/Sosnaker/2016 tertanggal 21 Maret 2016 (Vide Bukti T-1), di mana apabila *Judex Facti* benar-benar memperhatikan kedua alat bukti surat di atas, maka, dengan tidak mengurangi rasa hormat, jika merujuk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Judex Facti* tidak akan menerima gugatan *a quo* dan tidak akan mengeluarkan putusan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) karena penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dan Termohon Kasasi



(dahulu Penggugat) belum dirundingkan terlebih dahulu di Disnaker Kota Padang, yang mana hal tersebut merupakan suatu kewajiban dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau dalam hal ini terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);

18. Maka, berdasarkan penjelasan di atas, sudah terbukti bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan ketentuan hukum yang terkandung di dalam Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan menyatakan “tidak perlu ada lagi anjuran tertulis yang khusus berkaitan dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” di dalam pertimbangan hukumnya, karena secara hukum, berdasarkan Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlu ada anjuran tertulis khusus yang berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, dengan segala hormat, sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung, yang memeriksa penerapan hukum dalam perkara *a quo*, membatalkan Putusan *Judex Facti*;

B. Putusan *Judex Facti* Patut Dibatalkan Karena Salah Menerapkan Azas Hukum Pembuktian;

19. Bahwa *Judex Facti*, di dalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 47 Putusan *a quo* Paragraf ke-1 Alinea Ke-12 menyatakan sebagai berikut:

“...Majelis menilai merupakan kelalaian dari Tergugat yang tidak melaksanakan isi Surat Anjuran Disnaker Kota Padang untuk menyerahkan Surat Keputusan (SK) Penggugat yang masih ditahan oleh Tergugat”;

20. Bahwa *Judex Facti*, di dalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 47 Putusan *a quo* Paragraf ke-2 Alinea Ke-4 juga menyatakan sebagai berikut:

“...Penggugat menuntut ke Tergugat agar segera menyerahkan Surat Keputusan (SK) Penggugat sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat, namun ini tidak ditindaklanjuti oleh Tergugat,...”;

21. Bahwa *Judex Facti*, di dalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 48 Putusan *a quo* Dalam Pokok Perkara Poin Nomor 2 juga menyatakan sebagai berikut:

“Penggugat meminta Tergugat supaya memberikan Surat Keputusan (SK) sebagai penegasan karyawan tetap yang masih belum diserahkan Tergugat ke Penggugat.”;



22. Bahwa *Judex Facti*, di dalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 49 Putusan *a quo* Paragraf ke-1 Alinea Ke-4 juga menyatakan sebagai berikut:
- “...selanjutnya bahwa Surat Keputusan (SK) Penggugat untuk penegasan sebagai karyawan tetap benar belum diserahkan Tergugat ke Penggugat”;
23. Bahwa dengan tidak mengurangi rasa hormat, *Judex Facti* telah keliru dengan melanggar ketentuan hukum yang berlaku di dalam mekanisme pembuktian hukum acara perdata pada pengadilan hubungan industrial dengan selalu menyatakan bahwasanya Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) belum menyerahkan SK Pengangkatan Karyawan Tetap milik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) di dalam pertimbangan hukum Putusan *Judex Facti*;
24. Bahwa Pasal 57 UU PPHI menyatakan sebagai berikut:
- “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”;
25. Bahwa setelah melihat ketentuan yang diatur di dalam UU PPHI, Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) tidak menemukan pengaturan khusus yang mengatur mengenai mekanisme pembuktian, sehingga dengan demikian, mekanisme pembuktian di dalam Pengadilan Hubungan Industrial mengacu kepada mekanisme hukum pembuktian dalam Hukum Acara Perdata pada umumnya;
26. Bahwa M. Yahya Harahap, S.H., di dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata, pada halaman 513 menyatakan:
- “Fakta atau peristiwa yang diketahui, dialami, dilihat, atau didengar Hakim selama proses pemeriksaan persidangan berlangsung, tidak perlu dibuktikan. Karena fakta atau peristiwa itu memang demikian adanya sehingga telah merupakan kebenaran yang tidak perlu lagi dibuktikan, sebab Hakim sendiri mengetahui bagaimana yang sebenarnya”;
27. Bahwa berdasarkan fakta yang diperoleh selama persidangan berlangsung, Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah menghadirkan alat bukti surat, yakni SK Pengangkatan Karyawan Tetap milik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang telah juga ditandatangani oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) yang juga merupakan tanda terima telah diterimanya SK Pengangkatan Karyawan tersebut;



28. Bahwa kehadiran Bukti T-2 yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) pun tidak dibantah atau ditolak kebenarannya oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) di hadapan *Judex Facti*. Lebih lanjut, Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) pun malah mengajukan alat bukti surat yang sama, yakni SK Pengangkatan Karyawan Tetap milik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) (Vide Bukti P-6). Hal inipun kembali membuktikan dengan sendirinya bahwasanya Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) pada faktanya telah menerima dan memegang SK Pengangkatan Karyawan Tetap yang diberikan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat);
29. Fakta di atas pun dibuktikan lebih lanjut dari kesaksian saksi Andriyanto. Pada kesaksian saksi Andriyanto di dalam putusan *a quo* poin ke-6 halaman 36, tertulis:
- “Bahwa Ketua Majelis memperlihatkan surat bukti bertanda P-6 kepada saksi, dan saksi menjawab pernah melihat surat tersebut sebelumnya dari Penggugat”;
30. Dengan demikian, tanpa harus dibuktikan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), merupakan sebuah fakta bahwa SK Pengangkatan Karyawan Tetap milik Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) sudah diterima dan dipegang oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat), maka dengan tidak mengurangi rasa hormat, *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan azas hukum pembuktian karena *Judex Facti* telah menutup mata terhadap fakta di atas, yang seyogyanya telah diketahui, dialami, dilihat, dan didengar *Judex Facti* selama proses pemeriksaan persidangan berlangsung, sehingga, dengan segala hormat, sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung, yang memeriksa penerapan hukum dalam perkara *a quo*, membatalkan Putusan *Judex Facti*;
- C. Putusan *Judex Facti* Patut Dibatalkan Karena Melanggar Asas *Audi Et Alteram Partem*;
31. Bahwa *Judex Facti*, di dalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 52 Putusan *a quo* Paragraf Ke-1 Alinea Ke-10 menyatakan sebagai berikut:
- “...berdasarkan bukti-bukti dan fakta persidangan sama sekali tidak ada diketemukan bahwa Tergugat telah membicarakan dengan Penggugat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan mutasi, sehingga dengan demikian menurut Majelis bahwa sangat beralasan Penggugat menolak perintah mutasi/pindah tugas dari Tergugat ke PT Sinarmas Multifinance Cabang Kisaran (Asahan)...”;



32. Bahwa *Judex Facti* telah melanggar azas yuridis dalam hukum acara perdata yang sangat fundamental, yakni melanggar Azas *Audi Et Alteram Partem*, karena pada perkara *a quo*, lebih tepatnya pada pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas (Poin Nomor 36), *Judex Facti* tidak secara seksama dan tidak secara teliti melakukan pemeriksaan dan pertimbangan atas setiap alat bukti surat, dokumen-dokumen, dan alat bukti saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat);
33. Bahwa Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan sebagai berikut:
“Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”;
34. Bahwa Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., di dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata Indonesia, pada halaman 15, menjelaskan Azas *Audi Et Alteram Partem* sebagai berikut:
“Azas bahwa kedua belah pihak harus didengar lebih dikenal dengan azas “*audi et alteram partem*” atau “*Eines Mannes Rede ist keines Mannes Rede, man soll sie horen alle beide*”. Hal ini berarti bahwa Hakim tidak boleh menerima keterangan dari salah satu pihak sebagai benar, bila pihak lawan tidak didengar atau tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya”;
35. Bahwa Putusan *Judex Facti* melanggar Azas *Audi Et Alteram Partem* karena *Judex Facti* tidak melakukan pertimbangan secara seksama, objektif, dan seimbang atas seluruh dalil, bukti, dan keterangan saksi yang seharusnya diperiksa oleh *Judex Facti*, yang mana Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) uraikan sebagai berikut:
- I. Pertama, *Judex Facti* di dalam putusannya tidak mempertimbangkan dalil-dalil yang diungkapkan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) di dalam Jawaban serta Duplik, di mana Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah menjelaskan bahwasanya mutasi yang diberikan kepada Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tentunya memperhatikan keadaan upah serta tunjangan-tunjangan lainnya, di mana upah yang hendak diberikan kepada Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) pastinya akan melampaui Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara (Cabang Kisaran berada di wilayah Sumatera Utara) dan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) pastinya akan mendapatkan tunjangan berupa insentif, tunjangan kesehatan, dan



tunjangan lainnya (*vide* Jawaban Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) halaman 17 Paragraf Ke-2 Alinea Ke-7);

II. Kedua, *Judex Facti*, di dalam persidangan perkara *a quo*, pada agenda pemeriksaan saksi, telah menolak saksi yang hendak dihadirkan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), di mana saksi yang hendak dihadirkan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) adalah saksi Kepala Cabang PT Sinar Mas Multifinance Cabang Padang. Saksi ini tidaklah lain hendak dihadirkan guna memberikan keterangan kepada *Judex Facti* terkait mutasi yang diberikan kepada Termohon Kasasi (dahulu Penggugat), karena dalam hal proses mutasi, maka satu-satunya saksi yang hanya diberikan wewenang dalam memberitahu alasan mutasi, mekanisme mutasi, serta hak-hak yang akan diperoleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah atasan (Kepala Cabang) dari Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) itu sendiri, karena hal tersebut bersifat pribadi (*confidential*);

Padahal, dengan tidak mengurangi rasa hormat, apabila *Judex Facti* memahami permasalahan mengenai mutasi yang dibahas oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) di dalam gugatan *a quo*, maka *Judex Facti* sepatutnya dapat memberikan kebolehan kepada Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dalam menghadirkan saksi Kepala Cabang Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), karena Kepala Cabanglah yang memiliki wewenang dalam menjelaskan dan membuktikan bahwasanya Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sudah atau telah memberikan penjelasan mengenai alasan mutasi, mekanisme mutasi, serta hak-hak yang akan diterima Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) ketika dimutasi pada saat Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) berbicara secara langsung hanya dengan Kepala Cabang Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dalam membahas mengenai mutasi;

36. Bahwa dengan *Judex Facti* tidak melakukan pertimbangan secara seksama, objektif, dan seimbang atas seluruh dalil, bukti, dan keterangan saksi yang seharusnya diperiksa oleh *Judex Facti* dalam mengeluarkan Putusan *a quo*, maka *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum acara perdata, yakni mengenai azas *Audi Et Alteram Partem*, sehingga, dengan segala hormat, sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung, yang memeriksa penerapan hukum dalam perkara *a quo*, membatalkan Putusan *Judex Facti*;



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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 26 April 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Mei 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah tepat dan benar, perselisihan yang mengakibatkan PHK sebagai satu kesatuan dengan anjuran mengenai perselisihan hak, lagi pula selama perselisihan hak belum ada penyelesaian melalui Perjanjian Bersama berdasarkan anjuran mediator Pengusaha tidak dibenarkan mengenakan mutasi dari Padang ke Kisaran;

Bahwa menimbang, adanya tuntutan *ex aequo et bono* dan dari fakta-fakta dalam perselisihan bahwa pekerja menolak mutasi, Pengusaha memanggil untuk melaksanakan dalam masa perselisihan hak masih berlangsung, maka adil menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kompensasi Uang Pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang nomor 13 Tahun 2003, dan Upah Proses 6 bulan sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2005 dan hak-hak lainnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pdg., tanggal 30 Maret 2017 dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT SINARMAS MULTIFINANCE tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT SINARMAS MULTIFINANCE** tersebut;
- Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pdg., tanggal 30 Maret 2017 sehingga amar selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat terhitung sejak tanggal 30 Maret 2017;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon:

Mengabulkan petitum angka 4 (empat) gugatan Penggugat yang mengacu pada perhitungan Pasal 161 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kenagakerjaan, sebagai berikut:

▪ Uang Pesangon: $7 \times 1 \times \text{Rp } 1.949.284,81,00 = \text{Rp } 13.644.993,67,00$

▪ Uang Penghargaan Masa Kerja:

$3 \times \text{Rp } 1.949.284,81,00 = \text{Rp } 5.847.854,43,00$

Sub. Jumlah

$= \text{Rp } 19.492.848,10,00$

▪ Uang Penggantian Hak lain:

$15\% \times \text{Rp } 19.492.848,10,00 = \text{Rp } 2.923.927,22,00$

Jumlah

$= \text{Rp } 22.416.775,32,00$

Terbilang: Dua puluh dua juta empat ratus enam belas ribu tujuh ratus tujuh puluh lima koma tiga puluh dua rupiah;

b. Upah Proses;

Mengabulkan petitum angka 5 gugatan Penggugat sebesar Rp11.695.709,00;

Jumlah keseluruhan Hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat adalah $(a+b) = \text{Rp } 22.416.775,32, + \text{Rp } 11.695.709,00, = \text{Rp } 34.112.484,32$ (tiga puluh empat juta seratus dua belas ribu empat ratus delapan puluh empat koma tiga puluh dua rupiah);

Halaman 29 dari 30 hal. Put. Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan Surat Pengalaman Kerja kepada Penggugat;
5. Memerintahkan Tergugat untuk menyerahkan dokumen Asli BPKB Nomor 2637108 dengan Nomor Polisi BA 3800 AS dan kelengkapan lainnya yang tercatat atas nama Penggugat yang ada sama Tergugat;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 24 Agustus 2017 oleh H. Panji Widagdo, 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 Para Hakim Anggota tersebut dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd

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

ttd

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

Ketua Majelis,

ttd

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 30 dari 30 hal. Put. Nomor 792 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)