



PUTUSAN

Nomor 22 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:

PT SHIELDS SECURITY SOLUTION, berkedudukan di Ruko Fantasi Junction Block FJ2 Nomor 20 Balikpapan Baru, diwakili oleh Cecep Dharmadi selaku Direktur, dalam hal memberikan kuasa kepada M.Jamil Hamid, S.H., M.H. dan kawan, Para Advokad dan Konsultan Hukum, beralamat di Komplek Ruko Cempaka Mas lantai III Blok O Nomor 30, Jalan Letjend Suprpto, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

PETRUS WOLTER, beralamat di Loa Duri Ilir RT 24, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan masa kerja 5 tahun 6 bulan mulai dari 1 Mei 2009 sampai 1 November 2014;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan awal sebagai *security officer* dan ditempatkan di kantor Pegadaian Wilayah Samarinda selama kurang lebih 1 tahun;
3. Bahwa Penggugat berikutnya dipindahkan ke kantor PT Santan Batu Bara yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Ruko Cendrawasih selama kurang lebih 1 tahun;
4. Bahwa Penggugat berikutnya dipindahkan ke Perumahan Samarinda Residence (*Grand Point*) yang beralamat di Jalan Jakarta Rapak Indah sebagai *supervisor* selama kurang lebih 8 bulan;
5. Bahwa Penggugat berikutnya dipindahkan ke Balikpapan dan ditempatkan

Halaman 1 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Swiss Belling Hotel Balikpapan sebagai *supervisor* selama kurang lebih 8 bulan;

6. Bahwa Penggugat berikutnya dipindahkan ke Kutai Barat di Perkebunan Kelapa Sawit pada PT SBL (Sentio Bintang Lingit) dan PT PIS (Plasma Induk Sendawar) sebagai *supervisor* selama kurang lebih 11 bulan;
7. Bahwa Penggugat berikutnya dipindahkan ke tambang batu bara PT Incor Prima Coal di Km 48 Samboja sebagai *assistant supervisor* selama kurang lebih 1 tahun;
8. Bahwa Penggugat berikutnya dipindahkan ke tambang batu bara PT Uskap (Santan Dua) di Separi sebagai *assistan supervisor* selama kurang lebih 1 tahun;
9. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat hak-hak yang diterima oleh Penggugat berupa upah yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus menerus dan dibayarkan melalui rekening Bank Mandiri oleh Tergugat dengan pembayaran upah terakhir pada bulan Oktober 2014 sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
10. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat yaitu kurang lebih 6 tahun yang berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus maka seharusnya hubungan antara Penggugat dan Tergugat adalah karyawan permanen sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59;
11. Bahwa Penggugat sejak pertama kali bekerja pada Tergugat tidak pernah menandatangani perjanjian kerja (*agreement*) dalam bentuk apapun;
12. Bahwa pada bulan November 2014 Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan minim *project* (tidak ada proyek baru) dan tidak mau membayarkan uang pesangon serta hak-hak lainnya terhadap Penggugat;
13. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara *bipartit* namun tidak menghasilkan kesepakatan karena tergugat tetap pada pendiriannya;
14. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartid gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Trans Kalimantan Timur akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat. Oleh karenanya mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Trans Kalimantan Timur mengeluarkan surat Nomor 560/2123/BHI/Disnaker Trans, perihal anjuran tanggal 15 Mei 2015 yang menganjurkan:

Halaman 2 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Agar pihak pengusaha PT Shields Security Solution dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak pekerja saudara Petrus Wolter berkewajiban membayarkan hak-hak sebagai berikut :

Gaji pokok Rp 3.500.000

A. Uang pesangon $7 \times \text{Rp}3.500.000,00$ (X2) = Rp49.000.000,00

a. Uang penghargaan masa kerja $3 \times \text{Rp}3.500.000,00 =$
Rp10.500.000,00
Rp59.500.000,00

B. Uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan $15 \% \times \text{Rp}59.000.000,00 = \text{Rp}8.925.000,00$

C. Cuti tahunan yang belum diambil
 $12 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}1.680.000,00$

D. Upah proses dari bulan November 2014 sampai Mei 2015 $6 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}21.000.000,00$

E. Iuran Jamsostek yang tidak disetorkan
 $2\% \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}70.000,00 \times 15 \text{ bulan} = \text{Rp}1.050.000,00$

Total = Rp92.155.000,00

(sembilan puluh dua juta seratus lima puluh lima ribu rupiah);

2. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
3. Apabila salah satu pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industri ini ke pengadilan hubungan industri;
15. Bahwa terhadap surat Mediator Hubungan Industrial Nomor 560/2123/Disnaker Trans perihal Anjuran tanggal 15 Mei 2015 Penggugat dengan suratnya menyatakan menerima isi anjuran tersebut, dan Tergugat sama sekali tidak memberi tanggapan atas anjuran tanggal 15 Mei 2015;
16. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartid dan mediasi tidak tercapai kesepakatan maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk melakukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;
17. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, bahwa tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak bukan karena

Halaman 3 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adanya kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika pengadilan hubungan industrial menghukum Tergugat untuk membayar pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

Gaji pokok Rp 3.500.000

A. Uang pesangon $7 \times \text{Rp}3.500.000,00 \text{ (X2)} = \text{Rp}49.000.000,00$

B. Uang penghargaan masa kerja $3 \times \text{Rp}3.500.000,00 =$
Rp10.500.000,00
Rp59.500.000,00

C. Uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan $15 \% \times \text{Rp}59.000.000,00 = \text{Rp}8.925.000,00$

D. Cuti tahunan yang belum diambil
 $12 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}1.680.000,00$

E. Upah proses dari bulan November 2014 sampai Mei 2015 $6 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}21.000.000,00$

F. Iuran Jamsostek yang tidak disetorkan
 $2\% \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}70.000,00 \times 15 \text{ bulan} = \text{Rp}1.050.000,00$

Total = Rp92.155.000,00

(sembilan puluh dua juta seratus lima puluh lima ribu rupiah);

18. Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut, oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar Rp200.000,00 untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik seketika dan sempurna;

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

Primer:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah pekerja menetap;

Halaman 4 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
- Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

Gaji pokok Rp 3.500.000

A. Uang pesangon, $7 \times \text{Rp}3.500.000,00 \text{ (X2)} = \text{Rp}49.000.000,00$

B. Uang penghargaan masa kerja $3 \times \text{Rp}3.500.000,00 =$

$\text{Rp}10.500.000,00$

$\text{Rp}59.500.000,00$

C. Uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan $15 \% \times \text{Rp}59.000.000,00 = \text{Rp}8.925.000,00$

D. Cuti tahunan yang belum diambil $12 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}1.680.000,00$

E. Upah proses dari bulan November 2014 sampai Mei 2015 $6 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}21.000.000,00$

F. Iuran Jamsostek yang tidak disetorkan $2\% \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}70.000,00 \text{ X } 15 \text{ bulan} = \text{Rp}1.050.000,00$

Total = $\text{Rp}92.155.000,00$

(sembilan puluh dua juta seratus lima puluh lima ribu rupiah);

- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar $\text{Rp}200.000,00$ untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak pemutusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik seketika dan sempurna;.
- Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsider:

Apabila pengadilan hubungan industri pada Pengadilan Negeri Samarinda berpendapat lain maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya .

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi sebagai berikut:

Halaman 5 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Eksepsi;

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatan, kecuali yang dengan tegas diakui kebenarannya;

A. Gugatan *Error in* Alamat;

Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda tidak berwenang mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil dan dasar hukum yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya, dikarenakan berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia, tidak ada dasar bagi gugatan Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda, dengan alasan hukum sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat merupakan sebuah perusahaan berbadan hukum, yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia (bukti T-1);
- Bahwa Tergugat yang berdomisili hukum di Komplek Ruko Cempaka Mas, Blok O Nomor 30, Jalan Letjen Suprpto Jakarta Pusat, Kelurahan Sumur Batu, Kecamatan Kemayoran, Kota Madya Jakarta Pusat, sebagaimana dalam bukti T-2, T-3, T-4 dan T-5;
- Bahwa seharusnya gugatan Penggugat diajukan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta, berdasarkan domisili hukum perusahaan/Tergugat;
- Bahwa berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 123 HIR gugatan dapat diajukan berdasarkan berdomisili diwilayah hukumnya terletak tempat diam si Tergugat, karenanya secara *juridis* Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta berwenang untuk memeriksa dan mengadili gugatan ini;
- Bahwa tindakan Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda, tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili antara Tergugat dengan Penggugat, hal ini tidak didukung oleh dasar hukum yang kuat;

Bahwa dengan demikian jelas sengketa/Perselisihan antara Tergugat melawan Penggugat hanya berwenang memeriksa dan mengadilinya pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta. Bahwa maka jelas terbukti menurut hukum gugatan Penggugat menjadi gugatan *in error* alamat;

Halaman 6 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa berdasarkan alasan tersebut, sudah selayaknya secara hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

B. *Obscuur in Object*

Bahwa objek gugatan Penggugat adalah kabur, karena:

- a. Bahwa yang menjadi objek gugatan Penggugat yaitu pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja serta melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa melalui prosedur hukum yang berlaku, sebagaimana disebutkan dalam gugatan Penggugat (lihat halaman 2 gugatan);
- b. Bahwa apa yang didalilkan dalam gugatan Penggugat mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa melalui prosedur hukum yang berlaku;

Bahwa hal tersebut perlu diluruskan, karena berdasarkan pada latar belakang sebagaimana tersebut di atas, jelas bahwa Penggugat dikeluarkan atau di putus hubungan kerja berdasarkan pada pelanggaran atas tata tertip kerja atau tidak disipliner dari Penggugat sendiri (sebagaimana disebutkan dalam peraturan perusahaan Pasal 10 ayat 5 angka 3 *juncto* Pasal 10 ayat 7 angka 4), berupa:

- Tidak memberitahu atas kejadian atau tindakan pidana dari salah seorang personil/bawahannya melakukan tindak pidana, dan selama waktu 4 (empat) bulan Tergugat membayar gaji terus menerus kepada bawahannya Penggugat, seharusnya bawahannya tersebut harus sudah diputus hubungan kerja. Namun Penggugat sebagai atasannya tidak melaporkan kejadian tersebut kepada atasannya atau kepada management Tergugat;
 - Sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas;
 - Kemudian pada saat pergantian shief sering terlambat dan sering meninggalkan pos, tanpa meninggalkan pesan apapun;
- c. Bahwa selain itu, Penggugat telah menuntut sesuatu yang lebih, dan bukan sebagai haknya. Dalam gugatan Penggugat pada poin 17, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar:
 - Uang pesangon dan uang masa kerja selama 3 tahun;
 - Bahwa Penggugat tidak dapat menuntut uang pesangon dan uang masa kerja selama 3 tahun dari Tergugat, dengan alasan hukum

Halaman 7 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dikeluarkan atau diputus hubungan kerja berdasarkan pada pelanggaran atau tindakan indisipliner berat yang tidak bisa ditolerir lagi;

- Bahwa berkaitan dengan hal di atas, dalam Pasal 65 ayat 2 Undang Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perusahaan yang memberikan jasa kepada perusahaan lain (*outsourcing*), menjelaskan kegiatan pekerjaan yang sifatnya penunjang perusahaan secara keseluruhan (misalnya: *security*, sopir pribadi, jasa katering dan *cleaning services*);

Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Tergugat tidak berkewajiban untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat atas dasar hukum:

- a. Pelanggaran atas tata tertib kerja dan tidak disiplin dalam bekerja;
- b. Tergugat sebagai perusahaan *outsourcing* sebagaimana ketentuan dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

- Uang pengganti perumahan;

Bahwa tindakan Penggugat meminta uang pengganti perumahan adalah tindakan yang salah, dengan alasan hukum bahwa, Penggugat akan mendapat mess/rumah sewaan yang disediakan oleh Tergugat dari disetiap projek atau klien;

- Uang pengobatan perawatan;

Bahwa tindakan Penggugat meminta uang pengobatan perawatan adalah tindakan yang salah, dengan alasan hukum bahwa, setiap karyawan yang sakit akan mendapat rembesan dari Tergugat, dengan melampirkan kwitansi/biaya pengobatan;

- Cuti tahunan yang belum diambil;

Setiap karyawan berhak mengajukan cuti, dan perusahaan berkewajiban memberi cuti kepada karyawan, namun Penggugat tidak pernah mengajukan cutinya, maka sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan, setelah hak cuti tahunannya harus diambil dalam dua belas bulan setelah timbulnya hak cuti. Artinya cuti tersebut berlaku pada tahun berjalan, dengan konsekwensi kalau cuti tidak diambil pada tahun tersebut, maka cutinya akan hangus dan tidak dapat diuangkan;

- Upah proses dari November 2014 sampai bulan Mei 2015;

Halaman 8 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dasar apa Penggugat meminta atau menuntut upah berjalan (dari bulan November 2014 sampai dengan bulan Mei 2015) sebagaimana diuraikan dalam poin 17 huruh e gugatan, bukankah itu bertentangan satu sama lain/jika Penggugat menerima bahwa masa kerja hanya sampai bulan November 2014, maka tidak masuk akal untuk diharuskan Tergugat membayar upah berjalan. Adapun alasan hukum sebagaimana Tergugat sampaikan di atas, Penggugat dikeluarkan atau di putus hubungan kerja berdasarkan pada pelanggaran atau tindakan indisipliner berat yang tidak bisa ditolerir lagi dengan konsekwensi tidak mendapatkan apapun;

Bahwa berdasarkan hal hal tersebut di atas jelas dan terbukti secara hukum, dimana Penggugat dalam mengajukan gugatan perkara *a quo* tidak didukung oleh dasar hukum yang kuat, maka jelas dan terbukti menurut hukum gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

- Iuran Jamsostek:

Bahwa sebagaimana dijelaskan sebelumnya, maka untuk iuran Jamsostek akan dibantu pencairannya di Kantor BPJS setempat;

d. Bahwa dalam Pasal 18 petitum Penggugat, menjelaskan harus membayar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) kepada Tergugat sampai dengan dilaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda memberi putusan hukum;

Bahwa gugatan mengenai penuntutan pembayaran tidak boleh disertai dengan tuntutan sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973. Oleh karena itu, terbukti dengan sangat menyakinkan gugatan Penggugat adalah kabur serta tidak jelas;

Bahwa berdasarkan uraian uraian tersebut di atas, sudah pantas menurut hukum jika pengadilan hubungan industrial menerima eksepsi Tergugat menyatakan gugatan Penggugat *obscuur in object* sebagai Penggugat, oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan putusan Nomor: 57/Pdt.Sus.PHI/2015/PN Smr. tanggal 21 Desember 2015 yang amarnya sebagai

Halaman 9 dari 20 hal. Put. Nomor 22 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)



berikut:

Dalam Eksepsi

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja sejak 15 Juni 2015;
3. Menghukum Tergugat membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar Rp80.139.970,00 (delapan puluh juta seratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus tujuh puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 28 Januari 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Februari 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 5/KAS/2016/PHI.Smr. *juncto* 57/PdtSus-PHI/2016/PN Smr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Samarinda pada tanggal 17 Februari 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 4 Maret 2016, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Samarinda pada tanggal 14 Maret 2016 ;

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

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

1. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan dengan putusan *Judex Facti*, karena senyatanya putusan tersebut telah tidak mencerminkan fakta dan kenyataan hukum yang sebenarnya, sehingga dalam memberikan pertimbangan dan penerapan hukum telah menyimpang dari rasa keadilan,

Halaman 10 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



kepatutan dan kepastian hukum, yang menjadi essensi atau dasar penegakan hukum (*law enforcement*) itu sendiri;

2. Bahwa senyatanya *Judex Facti* telah tidak melaksanakan kewajiban hukumnya untuk memeriksa perkara dengan saksama serta cenderung mengabaikan dan tidak memberikan penilaian, berdasar atas bukti-bukti (baik bukti tertulis maupun saksi-saksi yang terungkap dipersidangan) yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi;

Dengan demikian *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku (*vide* Pasal 28 ayat (1) Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman);

3. Tentang keberatan Pemohon Kasasi dalam eksepsi:
 - a. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dan tidak melaksanakan hukum atau salah dalam menerapkan hukum pada pertimbangan hukum pada bagian eksepsi di dalam amar putusannya;
 - b. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya mengabaikan fakta hukum maupun alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi. Dan ironisnya, *Judex Facti* membenarkan dalil-dalil Termohon Kasasi, meskipun Termohon Kasasi tidak mengajukan alat bukti yang menguatkan atau membuktikan dalil-dalilnya. Fakta bahwa selama persidangan Termohon Kasasi tidak pernah menunjukkan alat bukti yang sah menurut hukum;
 - c. Bahwa *Judex Facti* dalam membuat putusan dalam perkara *a quo* bertindak tidak adil terhadap Permohon Kasasi, karena pada satu sisi dalil-dalil yang disampaikan oleh Termohon Kasasi dianggap benar begitu saja tanpa memeriksa dan menilai kebenaran dalil dalil tersebut berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi, sementara itu, pada sisi lain, dalil dalil yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dibantah dan ditolak oleh Majelis Hakim, meskipun Pemohon Kasasi sudah membuktikan dalil-dalilnya dengan bukti-bukti tertulis dan saksi-saksi yang sangat kuat;
 - d. Eksepsi *Error In Alamat*;

Untuk jelasnya dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

1. Pertimbangan/isi putusan saling bertentangan, kontradiktif/tidak sinkron:
 - Bahwa *Judex Facti* telah memberikan putusan yang saling bertentangan. Pemohon Kasasi dalam eksepsinya menyatakan bahwa gugatan Pemohon Kasasi adalah *error in alamat* (secara



juridis Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta berwenang untuk memeriksa dan mengadili gugatan ini) dan dalam amar putusan pada halaman 31 (tiga puluh satu) *Judex Facti* telah memutuskan dan mengadili: Eksepsi Termohon Kasasi dinyatakan tidak dapat diterima (*vide* salinan putusan hal 32);

- Bahwa dari ketentuan Pasal 123 HIR gugatan dapat diajukan berdasarkan berdomisili di wilayah hukumnya terletak tempat diam si Tergugat, hal ini didukung oleh dasar hukum dan bukti yang kuat (bukti T-1, T-2, T-3, T-4 dan T-5). Hal ini bertentangan dan kontradiktif dengan pertimbangannya *Judex Facti* yang berpendapat Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan penyelesaian perselesaian hubungan industrial diajukan di daerah hukumnya tempat pekerja atau buruh bekerja;

2. *Judex Facti* Menerapkan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Secara Sempit;

- Bahwa Pemohon Kasasi keberatan atas putusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya yang menyatakan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta tidak berwenang memeriksa dan memutuskan perkara *a quo*. Dalam hal ini, *Judex Facti* telah menafsirkan peraturan perundang-undangan secara sempit;

- Bahwa Pemohon Kasasi keberatan atas putusan *Judex Facti* dengan tidak pertimbangannya, berdasarkan bukti dan saksi-saksi yang diajukan dalam perkara *a quo*;

- Bahwa berdasarkan bukti T-1 sampai dengan T-5 jelas dinyatakan Pemohon Kasasi, berdomisili di Jakarta Pusat. Dengan demikian sangatlah jelas sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 123 HIR gugatan dapat diajukan berdasarkan berdomisili di wilayah hukumnya terletak tempat diam si Tergugat/Pemohon Kasasi, karenanya secara juridis Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta berwenang untuk memeriksa dan mengadili gugatan ini;

e. Eksepsi *Obscuur Inbject*;

Pertimbangan putusan *Judex Facti* tidak proporsional dan tidak komprehensif;

1. Bahwa fakta fakta yang ditemukan dalam persidangan tidak

Halaman 12 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dipertimbangkan secara proporsional dan secara komprehensif. *Judex Facti* hanya mempertimbangkan sebagian saja, tanpa menilai serta mempertimbangkan alat bukti relevant yang lain;

2. Bahwa *Judex Facti* tidak arif dan bijaksana, karena *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan tentang eksepsi *obscuur inbjeet*. Hal ini dalam memperhatikan semua peristiwa dan keadaan yang konkrit yang diutarakan saksi-saksi yang diajukan Pemohon Kasasi;
 3. Bahwa bila dikaitkan dengan alat-alat bukti dan keterangan saksi-saksi yang menjadi objek gugatan Termohon Kasasi yaitu Termohon Kasasi di putusa hubungan kerja berdasarkan atas pelanggaran tata tertib kerja dan tidak disiplin dalam bekerja pada perusahaan/Pemohon Kasasi;
 4. Bahwa *Judex Facti* dalam membuat putusan dalam perkara *a quo* bertindak tidak adil terhadap Pemohon Kasasi, karena *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan tentang eksepsi *obscuur inbjeet*. Pada satu sisi dalil-dalil yang disampaikan oleh Termohon Kasasi dianggap benar begitu saja tanpa memeriksa dan menilai kebenaran dalil-dalil tersebut berdasarkan alat-alat bukti yang menjadi objek gugatan Termohon Kasasi, yaitu Termohon Kasasi di putus hubungan kerja berdasarkan atas pelanggaran tata tertib kerja dan tidak disiplin dalam bekerja pada perusahaan Pemohon Kasasi;
 5. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas jelas terbukti menurut hukum bahwa *Judex Facti* telah keliru dan tidak melaksanakan hukum atas salah satu menerapkan hukum, dan seharusnya dalam putusan *Judex Facti* menyatakan menerima eksepsi Tergugat/ Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
4. Keberatan Pemohon Kasasi dalam Pokok Perkara:
- Bahwa *Judex Facti* telah keliru dan tidak melaksanakan hukum atau salah menerapkan hukum pembuktian pada pertimbangan hukum di dalam putusannya berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut:
- a. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya atau salah menerapkan hukum yang menyatakan: Apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku;
 - b. Bahwa perlu diketahui oleh Majelis Hakim, senyata dan sebenarnya



Termohon Kasasi dikeluarkan atau diputus hubungan kerja berdasarkan pada pelanggaran atas tata tertib kerja atau tidak disiplin dari Termohon Kasasi sendiri (sebagaimana disebutkan dalam peraturan perusahaan Pasal 10 ayat 5 angka 3 *juncto* Pasal 10 ayat 7 angka 4), yang antara lain berupa:

- Tidak memberitahu atas kejadian atau tindakan pidana dari salah seorang personil/bawahannya melakukan tindak pidana, dan selama waktu 4 (empat) bulan Tergugat membayar gaji terus menerus kepada bawahannya Penggugat, seharusnya bawahannya tersebut harus sudah di putus hubungan kerja. Namun Penggugat sebagai atasannya tidak melaporkan kejadian tersebut kepada atasannya atau kepada management Tergugat/Pemohon Kasasi;
 - Sering tidak masuk Kerja tanpa keterangan yang jelas (kejadian bulan Agustuss 2014, sebagai bukti terlampir);
 - Pada saat pergantian shief sering terlambat dan sering meninggalkan pos, tanpa meninggalkan pesan apapun (kejadian bulan Agustus 2014, sebagai bukti terlampir);
- c. Bahwa disamping pelanggaran pelanggaran di atas, seharusnya Termohon Kasasi diputus hubungan kerja atau diberhentikan secara tidak hormat. Tapi dikarena atas pertimbangan dan rasa kekeluargaan dan yang bersangkutan siap tidak mengulangi lagi maka perusahaan memberikan dispensasi dan memberikan surat peringatan tingkat tiga/ *Warning III* tanggal 27 Agustus 2014 dan surat pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat tanggal 27 Agustus 2014 (bukti Surat Peringatan T-9 dan Surat Pernyataan T-10);
- d. Dalam pemeriksaan di persidangan senyatanya telah terbukti dengan sah dan meyakinkan melalui keterangan saksi-saksi yang diajukan dan dihadirkan Pemohon Kasasi, yaitu saudara Mulyadi Mahmud dan Saudari Diah Fibriani, dimana kedua saksi tersebut telah dihadirkan dan diperiksa di bawah sumpah secara bersamaan dan menyatakan sebagai berikut:
Saksi Saudara Mulyadi Mahmud, pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:
- Saksi adalah karyawan pada kantor Tergugat/Pemohon Kasasi dengan jabatan area koordinator;
 - Saksi sebagai atasan dari Penggugat/Termohon Kasasi;
 - Saksi sangat mengetahui adanya pelanggaran dan tata tertib kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi, yang antara lain:

Halaman 14 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Sering meninggalkan pos, tanpa keterangan yang jelas (tujuan kerja, tapi pergi ke kebun pribadi);
- Kemudian pada saat pergantian shief sering terlambat dan sering meninggalkan pos, tanpa meninggalkan pesan apapun;
- Ada pelanggaran yang sangat fatal, dimana personil (bawahannya) melakukan tindak pidana, namun Termohon Kasasi sebagaimana atasan tidak melaporkan kejadian tersebut kepada atasannya atau kepada *management* Pemohon Kasasi;
- Dan baru di ketahui setelah 4 bulan atas informasi dari Aparat Desa Muara Nilik yang di sampaikan kepada area *coordinator* (Bapak Nasro KH) yang saat itu sedang melakukan survei di perusahaan lain yang lokasinya berdekatan dengan PT NIKP;
- Dan selama di tahanan dikantor polisi kurang lebih selama 4 bulan, Pemohon Kasasi selalu telah membayar gaji kepada bawahannya Termohon Kasasi;
- Saksi juga mengatakan atas pelanggaran tersebut Termohon Kasasi telah diberikan Peringatan III, oleh atasan atau *management* Tergugat/Pemohon Kasasi, karena terlalu sering melakukan pelanggaran tata tertib kerja (sebagaimana dinyatakan dalam surat pernyataan yang dibuat oleh Termohon Kasasi);
- Saksi juga menjelaskan selama bekerja, Termohon Kasasi telah mendapatkan beberapa fasilitas dari sehari-hari dari Pemohon Kasasi, diantaranya:
 - a. Fasilitas transpotasi, berupa mobil antar jemput dari mes menuju lokasi tempat ditugaskan;
 - b. Fasilitas mess, berupa rumah yang disewa untuk tempat tinggal para personil termasuk Termohon Kasasi;
 - c. Makan, disiapkan oleh Pemohon Kasasi sesuai dengan kontrak kerja dengan klien (pihak dimana termasuk Termohon Kasasi ditempatkan);
 - d. Dan untuk biaya apabila sakit, maka Pemohon Kasasi akan merembes biaya tersebut;
 - e. Untuk cuti, memang Termohon Kasasi belum pernah mengajukan cuti, disamping itu karena Termohon Kasasi terlalu seringnya tidak masuk masuk kerja;Saksi Diah Fibriani, pada pokoknya menerangkan hal hal sebagai berikut:

Halaman 15 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- Saksi adalah staff HRD pada kantor Pemohon Kasasi;
- Saksi mengatakan sangat mengenal Termohon Kasasi, karena sama-sama sebagai karyawan dari Pemohon Kasasi. Disamping itu Termohon Kasasi terlalu sering datang ke kantor Pemohon Kasasi di Balikpapan Baru;
- Saksi juga menjelaskan Termohon Kasasi sering tidak masuk kerja, kalau ditanya ada keperluan;
- Saksi mengatakan dalam perekrutan personil ditentukan kriteria sebagai berikut: mengisi form lamaran, penyerahan data dokumen, interview, pendidikan dan latihan, kemudian baru diserahkan kontrak kerja;
- Saksi menjelaskan selaku staf dari HRD Pemohon Kasasi, menyerahkan kontrak kerja perjanjian kerja waktu tertentu antara Termohon Kasasi dengan PT Shields Security Solution/ Tergugat/Pemohon Kasasi, namun Termohon Kasasi tidak mau menandatangani kontrak kerja dengan alasan saya tidak usah pakai kontrak yang penting saya bekerja dan saya bekerja sampai tua disini, tutur kata dari Penggugat/Termohon Kasasi);
- Saksi juga mengetahui bahwa Termohon Kasasi telah mendapatkan surat peringatan III dari management Tergugat/ Pemohon Kasasi, atas pelanggaran dan tata tertib kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi;
- Saksi juga menjelaskan bahwa seharusnya Termohon Kasasi tidak melakukan pelanggaran lagi karena dia telah membuat surat pernyataan tidak akan mengulangi perbuatan pelanggaran lagi;

Bahwa nampak jelas bahwa *Judex Facti* tidak memeriksa perkara sebagaimana mestinya dan cenderung berat sebelah karena tidak memaparkan dan mempertimbangkan keterangan saksi dan bukti tertulis secara proporsional. Dari keterangan saksi-saksi dan bukti bukti tertulis yang telah diajukan Pemohon Kasasi dalam pemeriksaan di persidangan telah terbukti dengan sah dan meyakinkan, serta satu dengan lain saling bersesuaian. Senyatanya saksi yang diajukan Pemohon Kasasi telah menerangkan bahwa semua dengan sebenar-benarnya. Tetapi keterangan saksi ini tidak ditulis atau telah keterangan saksi ini tidak ditulis atau telah dihilangkan oleh *Judex Facti* sehingga



tidak menjadi perhatian dan pertimbangan *Judex Facti*;

f. Berdasarkan keterangan alat-alat bukti tersebut di atas jelas terbukti secara hukum bahwa *Judex Facti* telah keliru dan tidak melaksanakan hukum atau salah menerapkan hukum, dalam putusannya menyatakan bahwa: Apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, namun Termohon Kasasi dikeluarkan atau diputus hubungan kerja berdasarkan pada seringnya melakukan pelanggaran tata tertib kerja atau tindakan indisipliner dari Termohon Kasasi tidak diperpanjang;

g. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan dan oleh karenanya tuntutan Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi sesuatu yang lebih, dan bukan sebagai haknya, dengan demikian jelas terbukti menurut hukum bahwa *Judex Facti* adalah butusan yang cacat hukum, oleh karenanya putusan tersebut batal demi hukum atau setidaknya dapat dibatalkan secara hukum, antara tentang sebagai berikut:

- Uang pesangon dan uang masa kerja selama 3 tahun;
Bahwa Pemohon Kasasi tidak berkewajiban untuk membayar uang pesangon kepada Termohon Kasasi atas dasar hukum, dimana Termohon Kasasi dikeluarkan atau diputus hubungan kerja berdasarkan pada pelanggaran atau tindakan indisipliner berat yang tidak bisa ditoleril lagi, berupa tidak disiplin dalam bekerja;
- Uang pengganti perumahan;
Bahwa Termohon Kasasi selama berkerja diberi tempat tinggal mess/rumah sewaan yang disediakan oleh Pemohon Kasasi dari disetiap lokasi proyek;
- Uang pengobatan perawatan;
Setiap personil/karyawan yang sakit akan mendapat rembesan dari Pemohon Kasasi, dengan melampirkan kwitansi/biaya pengobatan;
- Cuti tahunan yang belum diambil;
Setiap karyawan berhak mengajukan cuti, dan perusahaan berkewajiban memberi cuti kepada karyawan. Namun Termohon Kasasi tidak pernah mengajukan cutinya, disamping karena sering tidak masuk kerja. dalam peraturan perusahaan,

Halaman 17 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dijelaskan setelah hak cuti tahunannya harus diambil dalam dua belas bulan setelah timbulnya hak cuti. Artinya cuti tersebut berlaku pada tahun berjalan, dengan konsekuensi kalau cuti tidak diambil pada tahun tersebut, maka cutinya akan hangus dan tidak dapat diuangkan;

- Upah proses dari November 2014 sampai bulan Mei 2015;

Bahwa dasar apa Termohon Kasasi meminta atau menuntut upah berjalan (dari bulan November 2014 sampai dengan bulan Mei 2015) maka tidak masuk akal untuk diharuskan Pemohon Kasasi membayar upah berjalan;

Adapun alasan hukum sebagaimana Pemohon Kasasi sampaikan di atas, Termohon Kasasi dikeluarkan atau di putus hubungan kerja berdasarkan pada pelanggaran atau tindakan Indisipliner berat yang tidak bisa ditolerir lagi dengan konsekuensi tidak mendapatkan apapun;

Dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 547/K/Sip/1972 tanggal 15 Maret 1970) dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 492/K/Sip/1970 tanggal 16 Desember 1970 yang pada intinya menyatakan bahwa: "Orang bebas menyusun dan merumuskan surat gugatan, asal cukup memberikan gambaran tentang kejadian materiil yang menjadi dasar tuntutan";

- Iuran Jamsostek;

Bahwa sebagaimana dijelaskan sebelumnya, maka untuk iuran Jamsostek akan dibantu pencairannya di Kantor BPJS setempat;

h. Bahwa berdasarkan keterangan dan uraian di atas, dengan jelas terbukti secara hukum bahwa *Judex Facti* telah keliru dan tidak melaksanakan hukum atau salah menerapkan hukum dalam pertimbangan dan dalam amar putusannya menyatakan bahwa: Menghukum Tergugat membayar secara tunai dan sekaligus hak hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan kerja sebesar Rp80.139,970,00 (delapan puluh juta seratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus tujuh puluh rupiah);

i. Jadi, menurut Pemohon Kasasi, majelis hakim dalam putusannya telah salah dan keliru menilai dan mempertimbangkan fakta hukum yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, memutuskan tidak berdasarkan pembuktian yang dilakukan oleh para pihak, dan terdapat kesan Majelis Hakim memutuskan hanya berdasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

prinsip kesenangan/kesukaan semata;

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Samarinda pada tanggal 17 Februari 2016 dan kontra memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Samarinda pada tanggal 14 Maret 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah tepat dan benar menerapkan ketentuan hukum Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena terbukti alasan pemutusan hubungan kerja tidak didasarkan pada kesalahan Penggugat dan Tergugat sendiri dalam dalil jawabannya mengakui karena alasan efisiensi, sedangkan mengenai upah, masa kerja dan perjanjian kerja secara lisan telah diakui oleh Tergugat dalam dalil jawabannya, sedangkan bukti T-9 dan T-10 tidak dapat dipertimbangkan karena hanya berupa fotokopi tidak ada bukti tanda terima penyerahan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT SHIELDS SECURITY SOLUTION tersebut harus ditolak;

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

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT SHIELDS SECURITY SOLUTION** tersebut;

Halaman 19 dari 20 hal. Put. Nomor 22 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Jumat tanggal 10 Februari 2016 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis

ttd./

ttd./

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

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

ttd./

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

Panitera Pengganti

ttd./

N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 20 dari 20 hal. Put. Nomor 22 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)