



P U T U S A N

Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

PT. MHI Padang, berkantor di Jalan Arau No. 84 Padang, Provinsi Sumatera Barat, diwakili oleh Wirako Angriawan, SH., selaku Direktur;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

Drs. Nasrul Rusli, bertempat tinggal dan beralamat di Jalan Bandung No. 10, Kelurahan Ulak Karang Selatan, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Desman Ramadhan, SH., 2. Asrizal, SH., Para Advokat/Penasehat Hukum, berkantor pada Kantor Hukum Mitra Yustisia, Jalan Bahari No. 63, Ula Karang, Padang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Mei 2012;

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 telah bekerja pada PT. MHI Padang *in casu* Tergugat sejak Maret 1968 s/d sekarang (\pm 43 tahun) dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Personalia dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 1.050.425 (satu juta limapuluh ribu empat ratus dua puluh lima Rupiah), dan bahkan gaji Penggugat tersebut masih jauh dari Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat yang berlaku saat ini sebesar Rp. 1.150.000,- (satu juta seratus limapuluh ribu Rupiah);
2. Bahwa pada bulan Desember 1996 pekerja seharusnya sudah memasuki masa pensiun (usia 56 tahun), tetapi pekerja masih diminta oleh Tergugat untuk memperpanjang masa dinas dan/atau masih memperkerjakan pada PT. MHI Padang

Hal. 1 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

in casu Tergugat, pada waktu itu pekerja masih dapat menerimanya karena kondisi badan Penggugat masih sehat dan masih mampu untuk bekerja;

3. Bahwa sekitar tahun 2005 Penggugat merasa sudah tidak kuat lagi untuk bekerja disebabkan kesehatan yang sudah tidak memungkinkan lagi sehingga Penggugat pernah menyampaikan surat permohonan kepada Tergugat untuk pensiun bekerja, akan tetapi pada waktu itu tidak mendapat tanggapan dari Tergugat, oleh karena tidak mendapat tanggapan oleh Tergugat, maka Penggugat akhirnya tetap meneruskan bekerja pada Tergugat;
4. Bahwa pada bulan November 2011, Penggugat mengirimkan surat lagi pada Tergugat untuk dapat dipensiunkan dengan mengingat usia Penggugat pada saat itu sudah berusia hampir 71 (tujuh puluh satu) tahun, dengan arti kata sudah lanjut usia, dan bahkan Penggugat sering sakit-sakitan, dan malahan Penggugat mengidap penyakit jantung, untuk itu Penggugat bahkan pada bulan Juli 2011 dan bulan September 2011 Penggugat pernah di rawat di Rumah Sakit Harapan Kita di Jakarta, dan selama perawatan dan pengobatan Jantung Penggugat di rawat di Rumah Sakit Harapan Kita Jakarta, dan yang lebih tragis lagi sewaktu Penggugat melakukan ibadah shalat Jum'at dan pada saat Penggugat melakukan Umrah ke tanah Suci Mekkah gaji Pengugat juga dipotong oleh Tergugat, perbuatan Tergugat tersebut juga telah melanggar Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa permintaan Penggugat, bahwa permintaan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Tergugat dengan alasan memasuki usia pensiun merupakan hal yang berdasarkan hukum, dan juga berdasarkan hukum pula Tergugat memberikan uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai dengan Pasal 167 ayat (1) dan ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

- Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan :

Quote :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan 156 ayat (4)".

Unquote.

Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan :

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)



Qoute :

Dalam hal Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Unqoute.

6. Bahwa untuk biaya Pengobatan Penggugat untuk berobat pada Rumah Sakit BMC Padang dan Rumah Sakit Harapan Kita sebagaimana dimaksud pada butir 4 (empat) tersebut diatas, Penggugat terpaksa menanggung sendiri biaya pengobatan tersebut, bahkan secara hukum Tergugat berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi karyawannya *in casu* Penggugat sebagaimana diatur Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juncto Pasal 1 ayat (1) huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. PER-01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja dengan manfaat lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja mewajibkan Tergugat untuk menanggung pemeliharaan kesehatan karyawannya. Bahwa jika Tergugat tidak memasukan karyawannya *in casu* dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan, maka secara hukum perusahaan *in casu* Tergugat harus bertanggungjawab atas biaya perawatan dan pengobatan tenaga kerja. Untuk itu, guna perawatan dan pengobatan penyakit jantung yang Penggugat derita telah mengeluarkan biaya sebesar Rp. 71.220.140,- (tujuh puluh satu juta duaratus duapuluh ribu seratus empat puluh Rupiah);
7. Bahwa pada tanggal 26 Januari 2012 Penggugat telah memasukan surat permohonan kepada Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang untuk dapat memediasi serta menunjuk Pegawai Mediator guna memediasi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat. Untuk itu, pada hari Kamis tanggal 23 Februari 2012 Pegawai Mediator pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang telah melakukan mediasi (fotocopy risalah perundingan mediasi terlampir) dan pada melalui Surat Dinas Sosial Tenaga Kerja No. 563/06.45/SOSNAKER/2012 tanggal 8 Maret Pegawai Mediator pada Dinas Tenaga Kerja kota Padang telah menerbitkan Anjurannya (fotocopy surat anjuran terlampir);
8. Bahwa Penggugat belum pernah mengambil cuti tahunan untuk tahun 2011, maka beralasan hukum Tergugat untuk memberikan hak cuti tahun 2011 yang belum gugur



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut $12/25 \times \text{Rp. } 1.150.000,- = \text{Rp. } 552.000,-$ (limaratus limapuluh duaribu Rupiah);

9. Bahwa sehubungan dengan permintaan Penggugat sebagaimana dimaksud butir 5 (lima) tersebut diatas Penggugat secara hukum juga berhak atas Uang Tunjangan Hari Raya untuk tahun 2012 sebesar $6/12 \times \text{Rp. } 1.150.000,- = \text{Rp. } 575.000,-$ (limaratus tujuh puluh limaribu Rupiah);

10. Bahwa Penggugat berhak uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai dengan Pasal 167 ayat (1) dan ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berjumlah Rp. 38.157.000,- (tigapuluh delapan juta seratuslimapuluh tujuhribu Rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

a. Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 1.150.000,- = \text{Rp. } 20.700.000,-$

b. Uang penghargaan masa kerja $10 \times 1.150.000,- = \text{Rp. } 11.500.000,-$

Uang pengantian perumahan dan pengobatan
(Pengantian uang perumahan + Pengobatan) $\times 15\%$

$15 \times 100 \times \text{Rp. } 32.200.000,- = \text{Rp. } 4.830.000,-$

c. Cuti tahunan $= 12/25 \times \text{Rp. } 1.150.000,- = \text{Rp. } 552.000,-$

d. Tunjangan Hari Raya $6/12 \times \text{Rp. } 1.150.000,- = \text{Rp. } 575.000,-$

TOTAL $= \text{Rp. } 38.157.000,-$

11. Bahwa untuk menghindari Tergugat berbuat ingkar atas putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, cukup beralasan bagi Penggugat meminta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Padang untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 250.000,- (duaratus limapuluhribu Rupiah) per hari keterlambatan terhitung sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;

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

1. Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat;
2. Menyatakan permintaan Penggugat kepada Tergugat untuk pensiun adalah sah dan berdasarkan hukum;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan memasuki usia pensiun terhitung semenjak putusan ini diputusan;



4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang penghargaan masa kerja, uang pengantian perumahan dan pengobatan, dan uang cuti yang belum dibayarkan kepada Penggugat sebesar :

- Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 1.150.000,-$	= Rp. 20.700.000,-
- Uang penghargaan masa kerja $10 \times 1.150.000,-$	= Rp. 11.500.000,-
Uang pengantian perumahan dan pengobatan (Pengantian uang perumahan + Pengobatan) $\times 15\%$	
$15 \times 100 \times \text{Rp. } 32.200.000,-$	= Rp. 4.830.000,-
- Cuti tahunan $= 12/25 \times \text{Rp. } 1.150.000,-$	= Rp. 552.000,-
- Tunjangan Hari Raya $6/12 \times \text{Rp. } 1.150.000,-$	= <u>Rp. 575.000,-</u>
TOTAL	= Rp. 38.157.000,-

(tigapuluh delapanjuta seratus limapuluhjuta Rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar penggantian biaya pengobatan dan perawatan penyakit jantung Penggugat sebesar Rp. 71.220.140,- (tujuh puluh satu juta duaratus duapuluhribu seratus empat puluh Rupiah);
6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 250.000,- (duaratus limapuluhribu Rupiah) per hari keterlambatan terhitung sejak putusan ini memiliki kekuatan hukum tetap;
7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan secara serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*), meskipun ada perlawanan/*verzet* maupun kasasi;

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

1. Gugatan Penggugat *Error In Personal* keliru subjek hukum adalah sebagai berikut :
 - Bahwa sebagaimana didalilkan Penggugat dalam Surat Gugatan, Penggugat menggugat terhadap PT. MHI Padang.
 - Bahwa penyebutan Penggugat dalam hal ini PT. MHI Padang adalah sesuatu yang keliru hal ini dikarenakan PT. Industri MHI tidak pernah merubah namanya menjadi PT. MHI Padang.
 - Bahwa dengan menyebut PT. MHI Padang sebagai Tergugat jelas menunjukkan gugatan Penggugat telah salah atau keliru menyebutkan subjek hukumnya. Dengan demikian gugatan Penggugat *Error In Persona* oleh karenanya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima dan putusan atas perkara ini tidak mengikat PT. Industri MHI.



2. Bahwa benar gugatan Penggugat *Error In Persona* dan kurang lengkap Pihak yang harus digugat karena Penggugat hanya mengugat PT. MHI Padang sedangkan objek Permasalahan adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, yang tidak ada mengatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun untuk sektor pekerja swasta yang harus diberikan oleh pengusaha, makanya Penggugat harus menggugat pula Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang, cq Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, cq Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, yang telah membuat peraturan perundang-undangan tersebut, sehingga gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.
3. Bahwa benar gugatan kabur *Obscuur Libel*, karena tidak jelas apa wujud dari gugatan Penggugat, apakah gugatan tentang pemutusan hubungan kerja dan sengketa perselisihan hak atau gugatan tentang pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan memasuki usia pensiun, karena disatu sisi Penggugat mendalilkan bahwa PT. MHI Padang telah melakukan perbuatan melawan hukum karena tidak mempensunkan Penggugat, sedangkan disisi lain Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan perbuatan wanprestasi tidak menyerahkan uang pesangon Penggugat, sehingga antara Posita dengan Petitum dari Penggugat tidak saling mendukung.

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

- 1 Bahwa apa yang telah diuraikan diatas oleh PT. Industri MHI/Penggugat Rekonvensi mohon telah termasuk pula dalam gugatan rekonvensi ini;
- 2 Bahwa benar sekarang Penggugat Rekonvensi telah memperkerjakan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebagai karyawan di PT. Industri MHI, dimana Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi seringkali melanggar Pasal 158 ayat 1 huruf f: “membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”, dimana Penggugat setiap pagi sesuai dengan jadwal bekerja sekitar jam 08.00 WIB telah melaksanakan absen dimesin ceklok tanda hadir untuk bekerja, dan beberapa saat kemudian keluar dari Kantor PT. Industri MHI tanpa seizin/sepengetahuan Pimpinan melakukan pekerjaan pribadi diluar kantor, sehingga seringkali melalaikan tugasnya sebagai Kepala Personalia mengakibatkan seringkali perjanjian kerjasama dengan pihak lain menjadi batal karena surat-surat untuk itu tidak ada dibuatkan, sehingga perbuatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat yang sering keluar kantor pada waktu jam kerja telah memberikan contoh yang tidak baik bagi seluruh karyawan sehingga banyak karyawan mencontoh perbuatan Penggugat sehingga proses administrasi perkantoran pada perusahaan tidak baik sehingga perusahaan bertahun-tahun mengalami kerugian yang diperkirakan sebesar Rp. 100.000.000,- (seratusjuta Rupiah), makanya berdasarkan ketentuan Tergugat dapat memberhentikan Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 158 ayat 3 “Pekerja/Buruh yang putus hubungan kerja berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud ayat 1 hanya dapat memperoleh uang pengantian hak sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat (4)”.

- 3 Bahwa Penggugat Konvensi yang seringkali keluar dari lokasi kerja tanpa izin Pimpinan sewaktu bekerja begitu juga seringkali absen tidak masuk kerja tanpa izin selama 5 (lima) hari kerja, selama tanggal 21 April 2012 sampai 15 Mei 2012 Penggugat tanpa ada memberi keterangan secara sah, makanya Tergugat sudah seringkali mendapat peringatan dari Penggugat secara lisan terhadap hal tersebut, maka sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 168 ayat 1 : Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerja karena dikualifikasi mengundurkan diri.
- 4 Bahwa benar Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tenaga kerja tentang waktu kerja yaitu: Pasal 77 ayat 1 “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja” dan ayat 2 “waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu” maka sesuai dengan ketentuan waktu kerja diatas sudah jelas-jelas Penggugat dengan sengaja keluar dari tanggungjawab sebagai Kepala Personalia membiarkan Administrasi Kantor tidak berjalan sebagaimana mestinya. Dimana tugas dan tanggung jawab Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi sebagai Kepala Personalia telah diperintahkan oleh Pimpinan untuk menyimpan, membuat surat-surat untuk kepentingan Perusahaan PT. Industri MHI akan tetapi

Hal. 7 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012

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

Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak mengindahkan perintah Pimpinan mengakibatkan proses administrasi tidak berjalan sebagaimana mestinya, sehingga seringkali kontrak kerjasama dengan perusahaan lain gagal atau tidak jadi karena Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi tidak ada ditempat.

- 5 Bahwa akibat perbuatan dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tersebut diatas, Penggugat Rekonvensi telah mengalami kerugian sebesar Rp.100.000.000,- (seratus juta Rupiah).
- 6 Bahwa untuk menghindari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi ingkar atas putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap cukup beralasan bagi Penggugat Rekonvensi meminta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas I A Padang, untuk melakukan sita tahan (*Conservatoir Beslag*) atas bangunan rumah beserta tanah yang terletak di Jalan Bandung No. 10, Kelurahan Ulak Karang Selatan Padang, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat milik Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sebagai jaminan dan kepastian terhadap gugatan rekonvensi ini.

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum (*Onrechtmatigedaad*);
- 3 Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk segera membayar kerugian yang diderita Penggugat Rekonvensi sebesar Rp. 100.000.000,- (seratusjuta Rupiah);
- 4 menguatkan secara hukum Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) atas rumah beserta tapaknya yang terletak di Jalan Bandung No. 10, Kelurahan Ulak Karang Selatan Padang, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat;
- 5 Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara;

Atau: Apabila Majelis Hakim yang terhormat dalam perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*).



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 06/G/2012/ PHI-PDG. tanggal 31 Agustus 2012 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat telah memasuki usia pensiun adalah sah menurut hukum;
- 3 Menyatakan bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 14 Agustus 2012 dengan gaji sesuai dengan UMP Provinsi Sumatera Barat tahun 2012 sebesar Rp.1.150.000,-;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
 - Uang Pesangon $2 \times 9 \text{ Rp. } 1.150.000,-$ = Rp 20.700.000,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja $10 \times \text{Rp. } 1.150.000,-$ = Rp 11.500.000,-
 - Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan
($15\% \times 32.200.000,-$) = Rp 4.830.000,-
 - Cuti tahunan tahun 2012 $12/25 \times \text{Rp. } 1.150.000,-$ = Rp 552.000,-
 - Tunjangan Hari Raya tahun 2012 = Rp 1.150.000,-
 - Jumlah = Rp 38.732.000,-(tigapuluh delapanjuta tujuh ratus tigapuluh duaribu Rupiah).

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

6. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

DALAM REKONVENSI:

- Menyatakan menolak gugatan rekonvensi dari Tergugat;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut telah (diucapkan dengan hadirnya/diberitahukan kepada) Kuasa Penggugat pada tanggal 31 Agustus 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 September 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 07/K/2012/PHI.PDG yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut pada tanggal 25 September 2012;

Hal. 9 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 27 September 2012, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 5 Oktober 2012;

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 Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tanggal 31 Agustus 2012 dalam Perkara No. 06/G/2012/PHI.PDG tidak tepat dan sangat keliru dalam pertimbangan hukumnya, hal mana dikatakan pada pokoknya bahwa terdapat kekeliruan pihak yang digugat, dimana Penggugat dalam surat gugatannya, Penggugat telah menggugat PT. MHI Padang, dengan mencatumkan PT. MHI Padang oleh Penggugat/Termohon Kasasi seolah-olah perusahaan tempat bekerja Penggugat telah berubah menjadi PT. MHI Padang, hal ini jelas-jelas telah menunjukkan gugatan Penggugat telah salah dan keliru dalam penyebutan subjek hukumnya, karena PT. Industri MHI tidak pernah menambah namanya menjadi PT. MHI Padang, dan terhadap hal ini telah dibuktikan PT. Industri MHI/Pemohon Kasasi dalam acara pembuktian dengan produk bukti T.2 yaitu: Foto Copy Surat Risalah Rapat PT. Industri MHI yang dibuat di hadapan Notaris Cendrawati Gunawan, SH.,M.Kn. yang diberi materai dan cap pos serta dilegalisir yang telah disamakan dengan aslinya, dalam bukti tersebut telah membuktikan dalam akta pendirian perusahaan PT. Industri MHI yang dibuat dihadapan Notaris pada Pasal 1 : menyebutkan nama dan tempat kedudukan PT. Industri MHI berkedudukan di Padang, dimana Badan Hukum PT. Industri MHI memakai cap stempel Perusahaan tertulis PT. Industri MHI setiap surat yang keluar dari perusahaan, begitu juga ada kekeliruan gugatan Penggugat tentang identitas alamat tempat perusahaan Pemohon Kasasi/PT. Industri MHI yang beralamat di Jalan Batang Arau No. 84, Padang, Provinsi Sumatera Barat sedangkan dalam gugatan Penggugat yang menggugat PT. MHI Padang tentang identitas alamat perusahaan Penggugat bekerja di PT. MHI Padang adalah beralamat dan berkantor di Jalan Arau No. 84, Padang, Provinsi Sumatera Barat selanjutnya disebut Tergugat, maka secara hukum Putusan Majelis Hakim yang salah penyebutan badan hukum PT. Industri MHI sama dengan PT. MHI Padang maka dalam perkara ini PT.



Industri MHI tidak dapat dieksekusi dalam perkara ini, hal ini diperkuat lagi dari pengakuan Penggugat/Termohon Kasasi telah mengakui adanya kesalahan subjek hukum yang digugat dalam gugatan yaitu dari bukti dari Penggugat/Termohon Kasasi yang diberi tanda Bukti P.9 berupa Foto Copy Surat tertanggal 10 Desember 2005 yang diajukan oleh Penggugat kepada PT. Industri MHI hal ini sejalan dengan isi Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Penggugat dengan PT. Industri MHI bukan kepada PT. MHI Padang sebagaimana dalam gugatan Penggugat, sehingga putusan Majelis telah salah menerapkan hukum karena tidak teliti dalam menilai bukti dari PT. Industri MHI/Pemohon Kasasi, hal ini telah membuktikan gugatan Penggugat salah subjek hukumnya mengakibatkan gugatan tidak sempurna;

2. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang, telah menetapkan hukum secara bertentangan dengan undang-undang hukum acara dan kesengajaan melakukan penyelewengan hukum karena tetap melaksanakan persidangan walaupun PT. Industri MHI/ Pemohon Kasasi dalam jawaban dan eksepsi telah menyatakan :

- Bahwa gugatan Penggugat/Termohon Kasasi ada kesalahan objek yang digugat yaitu PT. MHI Padang, dimana PT. Industri MHI tidak pernah merubah namanya menjadi PT. MHI Padang, begitu juga ada kekeliruan gugatan Penggugat tentang identitas alamat tempat perusahaan Pemohon Kasasi/PT. Industri MHI yang beralamat di Jalan Batang Arau No. 84, Padang, Provinsi Sumatera Barat sedangkan dalam gugatan Penggugat yang menggugat PT. MHI Padang tentang identitas alamat perusahaan Penggugat bekerja di PT. MHI Padang adalah beralamat dan berkantor di Jalan Arau No. 84, Padang, Provinsi Sumatera Barat.
- Bahwa Penggugat/Termohon Kasasi telah mengakui dalam gugatan kurang lengkap pihak yang harus digugat pada replik Penggugat tertanggal 13 Juli 2012 pada poin 7 pada baris ke-4 “maka secara hukum kewajiban Tergugat I dan Tergugat III lah membuktikan kebenaran tentang adanya hutang tersebut”.
- Bahwa Penggugat/Termohon Kasasi telah mengajukan perubahan Surat Gugatan Perkara PHI No. 06/G/2012/PHI.PDG, tertanggal 02 Juli 2012, dalam perkara yang sama yang bunyinya adalah sebagai berikut : Majelis Hakim yang terhormat, perkenankanlah Penggugat untuk menyampaikan perubahan dalam surat gugatan perkara PHI No. 06/G/2004/PHI.PDG.

Maka berdasarkan bukti tersebut diatas seharusnya Majelis harus memberikan terlebih dahulu putusan sela dalam perkara ini dengan menyatakan perkara tidak

Hal. 11 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012



dapat diterima/NO, bukannya melanjutkan perkara sehingga Majelis telah melakukan pelanggaran hukum yang berlaku, dengan tidak melaksanakan hukum acara sebagaimana mestinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c Undang-Undang Mahkamah Agung RI (UU No. 14 Tahun 1985), makanya PT. Industri MHI/ Pemohon Kasasi bermohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa dalam tingkat kasasi menyatakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang harus ditolak atau tidak dapat diterima.

3. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, tanggal 31 Agustus 2012 harus dibatalkan karena keliru dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan tentang eksepsi pada poin ke 2 dari PT. Industri MHI/ Pemohon Kasasi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat *Error In Persona* atau kurang pihak, sedangkan menurut hemat Majelis Hakim, siapa-siapa yang harus digugat merupakan hak dari Penggugat/Termohon Kasasi, pernyataan demikian merupakan pertimbangan yang salah dalam penerapan hukum yang berlaku, dimana sudah jelas-jelas Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya tentang perihal: 1. Gugatan sengketa perkara Pemutusan Hubungan Kerja, 2. Gugatan sengketa perselisihan hak, sedangkan dalam Peraturan Perundang-Undangan No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan tidak ada mengatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun untuk sektor pekerja swasta yang harus diberikan oleh pengusaha, begitu juga dengan Peraturan Pemerintah (PP) tidak ada mengatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun untuk pekerja pada sektor swasta sedangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 153 ayat 1 huruf a, sudah jelals-jelas menyatakan pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, karena Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada mengatur secara jelas, makanya Penggugat/ Termohon Kasasi harus menggugat pula Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang cq Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, cq Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, yang telah membuat peraturan perundang-undangan tersebut, yang tidak ada mengatur secara tegas dan jelas pada usia berapa batas usia pensiun untuk sektor pekerja swasta, begitu juga dalam Peraturan Pemerintah (PP) tentang Tenaga Kerja tidak ada memuatnya atau mengatur batas usia pensiun untuk sektor pekerja swasta, begitu juga Penggugat/Termohon Kasasi telah mengakui dalam gugatan kekurangan lengkap pihak yang harus digugat pada Replik Penggugat tertanggal 13 Juli 2012 pada poin 7 pada baris ke-4 “maka secara hukum kewajiban Tergugat I dan Tergugat III lah membuktikan kebenaran tentang



adanya hutang tersebut”. Berdasarkan uraian tersebut diatas telah jelas Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya sehingga gugatan Penggugat/Termohon Kasasi haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

4. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dalam pertimbangannya salah dalam penerapan hukum dimana sudah jelas-jelas Penggugat/Termohon Kasasi dalam Perkara No. 06/G/2012/PHL.PDG. yang menjadi dasar gugatan Penggugat adalah perihal: 1. Gugatan sengketa perkara Pemutusan Hubungan Kerja, 2. Gugatan sengketa perselisihan hak, sedangkan Majelis Hakim dalam pertimbangannya menyatakan yang menjadi pokok gugatan oleh Penggugat/ Termohon Kasasi adalah permohonan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat/Termohon Kasasi telah masuk usia pensiun, sedangkan PT. Industri MHI/Pemohon Kasasi dalam jawaban dan eksepsinya telah menyatakan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi kabur (*Obscuur Libel*) karena tidak jelas apa ujud dari gugatan Penggugat, apakah gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan sengketa perselisihan hak, karena disatu sisi Penggugat/Termohon Kasasi mendalilkan PT. MHI Padang telah melakukan perbuatan melawan hukum karena tidak mempensunkan Penggugat/Termohon Kasasi, sedangkan disisi lain Penggugat/Termohon Kasasi mendalilkan PT. MHI Padang telah melakukan wanprestasi tidak menyerahkan uang pesangon Penggugat/Termohon Kasasi tidak saling mendukung, maka berdasarkan uraian tersebut sudah jelas-jelas putusan tersebut tidak sah dalam pertimbangan hukumnya sehingga gugatan Penggugat/Termohon Kasasi haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;
5. Bahwa Putusan Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tanggal 31 Agustus 2012 telah salah menerapkan hukum dalam menentukan dan menilai dasar hukum untuk menentukan batas umur pensiun bagi karyawan swasta dengan pertimbangan berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat 1, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Pasal 15 ayat 1 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per.02/Men/1993, tentang Usia Pensiun Normal dan batas usia pensiun maksimum bagi peserta peraturan dana pensiun pada Pasal 2 ayat 1 dan ayat 2, maka berdasarkan ketentuan tersebut diatas Majelis Hakim telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat/Termohon Kasasi dengan PT. MHI Padang bukan dengan Pemohon Kasasi/PT. Industri MHI, dimana PHK tersebut terhitung sejak tanggal 14 Agustus 2012 sah menurut hukum. Bahwa

Hal. 13 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012



pernyataan pertimbangan Majelis tersebut telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, dimana dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa batas usia pensiun untuk pekerja sektor swasta, dalam Pasal 167 ayat 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun, akan tetapi tidak ada diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku terhadap tenaga kerja sektor swasta, makanya pertimbangan Majelis tersebut bertentangan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 153 ayat 1 huruf a menyatakan: Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga ketentuan Pasal 167 ayat 5 UU No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku bagi Penggugat/Termohon Kasasi karena tidak mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dari PT. Industri MHI/Pemohon Kasasi, begitu juga PT. Industri MHI/Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan perbuatan melanggar ketentuan Pasal 169 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai syarat Penggugat/Termohon Kasasi dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pertimbangan hukum Majelis Hakim telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;

6. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dalam putusannya telah mencampur adukan Perkara No. 06/ G/2012/ PHI.PDG yang diajukan Drs. Nasrul Rusli/Termohon Kasasi dengan perubahan dalam surat gugatan perkara Pengadilan Hubungan Industrial No. 06/G/2004/ PHI.PDG tertanggal 02 Juli 2012 yang telah diajukan wakil kuasa hukumnya untuk dan atas nama Penggugat/Termohon Kasasi, terhadap hal ini telah dibuktikan oleh PT. Industri MHI/Pemohon Kasasi dalam Acara Duplik tertanggal 20 Juli 2012 dan Acara Pembuktian yaitu Bukti dari PT. Industri MHI yang diberi tanda T.1 : Foto Copy Surat Perubahan gugatan Perkara PHI No. 06/G/2012/PHI.PDG, tertanggal 02 Juli 2012 yang bunyinya sebagai berikut: Majelis Hakim yang terhormat, perkenankanlah Penggugat untuk menyampaikan perubahan dalam surat gugatan perkara PHI No. 06/G/2004/PHI.PDG, sehingga bukti ini telah membuktikan adanya kekhilafan Hakim atau kekeliruan yang nyata dari Hakim dalam Pasal 67 huruf f UU No. 14 Tahun 1985, dimana terhadap perkara yang sama yaitu perkara PHI No. 06/ G/20012/PHI.PDG dengan perubahan dalam surat gugatan perkara PHI No. 06/ G/2004/PHI.PDG telah digabung putusannya oleh Majelis Hakim, sehingga putusan Majelis Hakim tersebut batal, karena telah melanggar ketentuan Pasal 30 huruf a UU



No. 14 Tahun 1985 yang tidak berwenang atau melampaui batas wewenang dalam memutus perkara yang sama;

7. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah memberikan putusan yang melebihi dari yang dituntut oleh Penggugat dalam gugatannya, Penggugat telah menuntut tentang Tunjangan Hari Raya adalah $6/12 \times \text{Rp. 1.150.000,-} = \text{Rp. 575.000,-}$ sedangkan Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya telah menyatakan tunjangan Hari Raya untuk tahun 2012 adalah sebesar Rp. 1.150.000,- yang putusannya melebihi dari ketentuan peraturan perundang-undangan, dimana antara tuntutan Penggugat/Termohon Kasasi dengan Diktum Putusan Majelis Hakim tidak sesuai dengan tuntutan Penggugat dalam surat gugatannya, sebagaimana ketentuan Pasal 67 huruf (c) UU No. 14 Tahun 1985;
8. Bahwa Putusan Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya dalam putusan menyatakan uang penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{Rp. 32.000.000,-} = \text{Rp. 4.830.000,-}$ adalah merupakan putusan Majelis yang salah karena ada kekhilafan atau kekeliruan nyata dari Hakim dimana Penggugat/Termohon kasasi telah mengakui dalam gugatannya bekerja dengan Pemohon Kasasi hal ini bersesuaian pula dengan bukti dari Penggugat yang diberi tanda Bukti P.9, begitu juga dalam gugatannya Penggugat/ Termohon Kasasi telah mengakui bekerja dengan Pemohon Kasasi/ PT. Industri MHI yang beralamat dan berkantor di Jalan Batang Arau No. 84, Padang, Provinsi Sumatera Barat, hal ini juga membuktikan Penggugat/ Termohon kasasi tidak pernah ditugaskan bekerja diluar kota yang membutuhkan perumahan untuk penginapan, begitu juga Penggugat dalam gugatannya telah mengakui mempunyai rumah di Jalan Bandung No. 10, Kel. Ulak Karang Selatan, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat sebagai domisili hukum tempat tinggal yang sah begitu juga terhadap uang penggantian pengobatan dimana seluruh karyawan PT. Industri MHI yang sudah ada dokter perusahaan yang ditunjuk untuk pengobatan dan perawatan, sehingga putusan Majelis yang demikian harus ditolak oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung RI;
9. Bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangan hukum tentang Cuti Tahunan Tahun 2012 yaitu: $12/25 \times \text{Rp. 1.150.000,-}$ adalah Rp. 552.000,- telah salah mengabulkan yang dimohonkan oleh Penggugat/Termohon Kasasi karena tidak telitinya Majelis Hakim dalam menilai bukti dari PT. Industri MHI/ Pemohon Kasasi, dimana berdasarkan bukti surat dari Drs. Nasrul Rusli tertanggal 16 Juli 2012 dalam perkara berjalan Penggugat/Termohon Kasasi telah meminta cuti untuk tahun 2012 terhitung sejak tanggal 16 Juli 2012 sampai 30 Juli 2012 kepada PT. Industri MHI/Pemohon

Hal. 15 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012



Kasasi (bukti terlampir), maka berdasarkan uraian tersebut adanya kekhilafan Hakim atau kekeliruan yang nyata dari Hakim sebagaimana dimaksud Pasal 67 huruf f UU No. 14 Tahun 1985 dengan mengabulkan cuti tahunan tahun 2012 dari Penggugat/Termohon Kasasi yang telah diambil/dipergunakan Penggugat/Termohon Kasasi;

10. Bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangan terhadap gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menyatakan bahwa gugatan tersebut tidak didukung oleh alat bukti yang kuat dan tidak beralasan hukum maka gugatan rekonvensi tidak dapat dipertimbangkan, merupakan penerapan hukum yang salah dan melanggar hukum karena Majelis tidak teliti dan tidak ada menilai bukti dari PT. Industri MHI/Pemohon Kasasi, berdasarkan bukti yang diberikan PT. Industri MHI, telah terbukti Termohon Kasasi tidak membantahnya. Ini membuktikan benar Penggugat/Termohon Kasasi telah memberikan contoh yang tidak baik pada karyawan-karyawan lain, sedangkan Penggugat/Termohon Kasasi adalah Kepala Personalia yang mengawasi disiplin karyawan, sehingga bukti Pemohon Kasasi yang diberi tanda T.6 yaitu absensi ceklok Penggugat/Termohon Kasasi bulan April, Mei, Juni 2012 telah membuktikan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi setiap hari masuk kerja rata-rata jam 08.00 WIB dan keluar kembali jam 08.30 WIB tanpa ada izin dari Pimpinan PT. Industri MHI sampai tutup jam kerja kantor pada jam 16.00 WIB, hal ini telah membuktikan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tenaga kerja tentang waktu kerja pada Pasal 77 ayat 1 dan ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 dimana Drs. Nasrul Rusli/Termohon Kasasi dengan sengaja keluar dari tanggung jawabnya sebagai Kepala Personalia membiarkan administrasi kantor tidak berjalan sebagaimana mestinya, sehingga sebahagian karyawan ikut-ikutan dengan perbuatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi melakukan pelanggaran jam kerja, sehingga perbuatan Termohon Kasasi ini telah melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 158 ayat 1 huruf f “membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”, sehingga perbuatan Termohon Kasasi yang demikian memberikan contoh yang tidak baik dengan melalaikan tugasnya sebagai Kepala Personalia, mengakibatkan seringkali perjanjian kerjasama dengan pihak lain menjadi batal sebab PT. Industri MHI bergerak dibidang perfilman dengan menyewakan film kepada bioskop yang membutuhkan film tersebut untuk diputar di bioskop mereka, sehingga perbuatan Termohon Kasasi



yang sering tidak ada di tempat, begitu juga karyawan yang tugasnya dibahagian pembuatan surat-surat tersebut tidak ada juga ditempat mengakibatkan PT. Industri MHI telah mengalami kerugian sebesar Rp. 100.000.000,-;

11. Bahwa Majelis Hakim telah keliru karena tidak mempertimbangkan adanya fakta hukum bahwa Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi telah melakukan perbuatan melanggar hukum maka sudah sepantasnya Majelis mengabulkan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi/Termohon Kasasi yang telah melakukan perbuatan melawan hukum (*onrecht- matigedaad*) dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tenaga kerja tentang waktu kerja Pasal 77 ayat 1 dan ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 dan ketentuan Pasal 158 ayat 1 huruf f, maka sudah sepantasnya Majelis mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi dengan melakukan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas rumah beserta tapaknya milik Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi yang terletak di Jalan Bandung No. 10, Kel. Ulak Karang Selatan, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat sebagai jaminan atas gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi, maka pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi/ Pemohon Kasasi tidak beralasan hukum merupakan pernyataan dengan sengaja melakukan penyelewengan hukum;
12. Bahwa Majelis Hakim telah memberi pertimbangan dengan menetapkan hukum yang bertentangan dengan UU dengan sengaja melakukan penyelewengan hukum dengan menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi tidak didukung oleh alat-alat bukti yang kuat dan tidak beralasan hukum merupakan kesengajaan melakukan penyelewengan hukum dimana Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi telah memberikan Bukti T.6 yaitu absensi ceklok atas nama Drs. Nasrul Rusli/ Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi yang sering absen tidak masuk kerja tanpa izin selama 5 (lima) hari kerja pada tanggal 21 April 2012 sampai 24 Mei 2012 tanpa ada memberikan keterangan yang sah, maka perbuatan Termohon Kasasi sudah termasuk kategori melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 168 ayat 1: Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, maka Termohon Kasasi dapat diputuskan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, begitu juga Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi menyatakan telah bekerja di PT. MHI Padang sebagai- mana dalam gugatannya dengan seolah-olah menyebutkan PT. MHI Padang sama dengan

Hal. 17 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PT. Industri MHI dengan memberikan bukti-bukti dalam surat pengantar bukti dari Termohon Kasasi yang diberi tanda T.1 sampai T.7 dengan mengaburkan bukti dalam acara pembuktian seolah-olah PT. Industri MHI yang telah memasukan bukti tersebut, sehingga sudah tepat Penggugat Rekonvensi/Termohon Kasasi menyatakan perbuatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi dikategorikan kesalahan sebagaimana yang diatur pada Pasal 158 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 yang dapat diberhentikan Pemohon Kasasi dengan hanya memberikan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi/Termohon Kasasi uang penggantian hak sebagaimana dimaksud Pasal 156 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003, maka pertimbangan Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi/Pemohon Kasasi tidak beralasan hukum merupakan kekhilafan Hakim atau kekeliruan yang nyata dari Hakim sebagaimana dimaksud Pasal 67 huruf f.

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 September 2012 dan kontra memori kasasi tanggal 5 Oktober 2012 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa keberatan atau alasan kasasi dari Pemohon Kasasi *a quo* tidak dapat dibenarkan, karena dalam putusan PHI *a quo* telah benar penerapan hukumnya dan juga telah memenuhi rasa keadilan dan kepatutan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 5 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 jo Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;
Bahwa oleh karena Penggugat telah berusia 71 tahun namun tetap melakukan pekerjaan di perusahaan Tergugat, maka Penggugat di PHK dengan alasan memasuki usia pensiun;
- Bahwa karena PHI telah benar dalam penerapan hukum dan menurut Majelis Hakim kasasi putusan PHI *a quo* juga tidak melanggar hukum yang berlaku, maka permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi harus ditolak;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus limapuluhjuta 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 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 :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. MHI Padang tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 18 Februari 2013 oleh Dr. H. Imam Soebechi, SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, SH.,MH. dan Bernard, SH.,MM., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Rafmiwan Murianeti, SH.,MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd/Arsyad, SH.,MH.

Ttd/Bernard, SH.,MM.

K e t u a,

Ttd/Dr. H. Imam Soebechi, SH.,MH.

Ttd/Panitera Pengganti

Rafmiwan Murianeti, SH.,MH.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Hal. 19 dari 20 hal.Put.Nomor 763 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Muda Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. : 19591207 1985 12 2 002

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)