



**PUTUSAN**  
Nomor 121 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:

- I. **PT TASPEN (PERSERO) PUSAT DI JAKARTA, Cq. PT TASPEN (PERSERO) CABANG AMBON**, yang diwakili oleh Iqbal Latanro selaku Direktur Utama PT Taspen (Persero), berkedudukan di Jalan Letnan Jenderal Suprpto Nomor 45 Cempaka Putih, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Masagus Zainal Arifin, S.H., dan kawan-kawan, Para Karyawan PT Taspen (Persero), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Juni 2016;
- II. **PT PURNA KREASI SEJAHTERA**, yang diwakili oleh Kuspriyani selaku Direktur Utama PT Purna Kreasi Sejahtera, berkedudukan di Jalan Cempaka Putih Tengah 1 Nomor A9 Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Marthinus N. Melay, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Raya Pramuka, Kayu Manis I Utara Nomor 8, Matraman, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Oktober 2016;

Pemohon Kasasi I dan II, dahulu Para Tergugat;

**L a w a n**

**SALEH SAHUPALA**, bertempat tinggal di RT 001/RW 006, Kelurahan Amantelu, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, dalam hal ini memberi kuasa kepada Jopie S. Nasarany, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Wem Reawaru Nomor 114 (Hotel Beta) Lantai 3, Belakang Kantor Gubernur Maluku, Kelurahan Uritetu, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Mei 2016;  
sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Termohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi I dan II dahulu Para Tergugat di depan persidangan

*Halaman 1 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Ambon (Tergugat I), sebagai tenaga keamanan atau security, yang mulai bekerja dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2013 dan mendapatkan gaji atau upah sebesar Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah); dengan demikian masa kerja Penggugat pada Tergugat I adalah  $\pm$  9 tahun;
2. Bahwa kemudian pada bulan April tahun 2013, Penggugat dialih statuskan sebagai karyawan dari Tergugat I menjadi karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera (Tergugat II), dimana Tergugat II adalah merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bagi Tergugat I;
3. Bahwa dengan beralihnya Penggugat sebagai karyawan dari Tergugat I menjadi karyawan pada Tergugat II yang adalah merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bagi Tergugat I, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I dinyatakan berakhir, sehingga telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat;
4. Bahwa seharusnya setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I dan sebelum terjadi peralihan status Penggugat sebagai karyawan dari Tergugat I untuk menjadi karyawan pada Tergugat II, Tergugat I sudah terlebih dahulu menyelesaikan hak-hak Penggugat, berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, sesuai Pasal 156 ayat (2), (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, namun hal itu tidak dilakukan oleh Tergugat I;
5. Bahwa oleh karena Penggugat telah bekerja sebagai karyawan pada Tergugat I  $\pm$  9 tahun dan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat, untuk itu mengacu pada posita gugatan Penggugat poin 4 (empat), maka hak-hak Penggugat yang merupakan kewajiban bagi Tergugat I untuk diselesaikan atau dibayarkan kepada Penggugat, dirincikan sebagai berikut:
  - a. Uang Pesangon, berdasarkan Pasal 156 ayat (2) huruf i, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah  
 $= 9 \times 2 \times \text{Rp}1.900.000,00$  (satu juta sembilan ratus ribu rupiah)  
 $= \text{Rp}34.200.000,00$  (tiga puluh empat juta dua ratus ribu rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja, berdasarkan Pasal 156 ayat (3) huruf f, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah =  $4 \times \text{Rp}1.900.000,00$  (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) =  $\text{Rp}7.600.000,00$  (tujuh juta enam ratus ribu rupiah);
- c. Uang Penggantian Hak, berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf c, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah =  $15\% \times \text{Rp}41.800.000,00$  (empat puluh satu juta delapan ratus ribu rupiah) =  $\text{Rp}6.270.000,00$  (enam juta dua ratus tujuh puluh ribu rupiah);

Dengan demikian hak-hak yang diterima Penggugat adalah, berupa:

- |   |  |
|---|--|
| a. Uang Pesangon, sebesar               | $\text{Rp}34.200.000,00$                   |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja, sebesar | $\text{Rp} 7.600.000,00$                   |
| c. Uang Penggantian Hak, sebesar        | <u><math>\text{Rp} 6.270.000,00</math></u> |
| Jumlah seluruhnya (total), sebesar      | $\text{Rp}48.070.000,00$                   |

Sehingga Tergugat I harus dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat, yang terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang totalnya adalah sebesar  $\text{Rp}48.070.000,00$  (empat puluh delapan juta tujuh puluh ribu rupiah);

6. Bahwa setelah berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I di bulan April 2013, maka pada tahun 2013 itu juga, Penggugat kemudian menjadi karyawan Tergugat II (PT Purna Kreasi Sejahtera), yang adalah merupakan Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bagi Tergugat I dan dipekerjakan oleh Tergugat II di PT Taspen (Persero) Cabang Ambon (Tergugat I) sebagai tenaga keamanan atau security, terhitung mulai bekerja pada 1 April 2013 sampai dengan 30 Juni 2015 dan diberi gaji atau upah oleh Tergugat II sebesar  $\text{Rp}2.666.301,00$  (dua juta enam ratus enam puluh enam ribu tiga ratus satu rupiah);
7. Bahwa kemudian Penggugat mendapat surat pemberitahuan dari Tergugat II dengan Nomor Srt-523/PKS/VI/2015, tanggal 30 Juni 2015, yang pada intinya menyatakan tidak lagi memperpanjang kontrak kerja dari Penggugat terhitung mulai 01 September 2015, dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II berakhir pada tanggal 01 September 2015, karena Penggugat telah memasuki usia pensiun;
8. Bahwa oleh karena Penggugat di PHK secara sepihak oleh Tergugat II, tanpa melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, maka mengacu pada Pasal 86, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

Halaman 3 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat II harus dihukum untuk membayar terlebih dahulu hak-hak Penggugat berupa Uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2015 sebesar Rp2.666.301,00 (dua juta enam ratus enam puluh enam ribu tiga ratus satu rupiah) dan upah proses, yang diperinci sebagai berikut: 10 bulan x upah Rp2.666.301,00 (dua juta enam ratus enam puluh enam ribu tiga ratus satu rupiah) = Rp26.663.010,00 (dua puluh enam juta enam ratus enam puluh tiga ribu sepuluh rupiah);

9. Bahwa mengacu pada Pasal 167 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat II telah membayar uang asuransi pensiun dari Penggugat sebesar Rp1.640.000,00 (satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah), namun nilai pembayaran ini lebih kecil dari jumlah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, sehingga selisihnya harus dibayar oleh Tergugat II kepada Penggugat;
10. Bahwa berdasarkan posita poin 9 (sembilan) gugatan Penggugat, maka selisih yang merupakan hak Penggugat dan harus dibayarkan oleh Tergugat II, dapat dirincikan sebagai berikut:

- Uang Pesangon adalah sebesar  $3 \times 2 \times \text{Rp}2.666.301,00$  (dua juta enam ratus enam puluh enam ribu tiga ratus satu rupiah) =  $\text{Rp}15.997.806,00$  (lima belas juta sembilan ratus sembilan puluh tujuh ribu delapan ratus enam rupiah);
- Uang Penggantian hak sebesar  $15\% \times \text{Rp}15.997.806,00$  (lima belas juta sembilan ratus sembilan puluh tujuh ribu delapan ratus enam rupiah) =  $\text{Rp}2.399.680,00$  (dua juta tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh rupiah);
- Uang Asuransi Pensiun sebesar  $\text{Rp}1.640.000,00$  (satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah);
- Uang Pesangon sebesar  $\text{Rp}15.997.806,00$  (lima belas juta sembilan ratus sembilan puluh tujuh ribu delapan ratus enam rupiah) + Uang Pengganti Hak sebesar  $\text{Rp}2.399.680,00$  (dua juta tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh rupiah) – Uang Asuransi Pensiun sebesar  $\text{Rp}1.640.000,00$  (satu juta enam ratus empat puluh ribu rupiah) =  $\text{Rp}16.757.486,00$  (enam belas juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh enam rupiah);

Halaman 4 dari 31 hal. Put. Nomor 121 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Dengan demikian selisih yang adalah merupakan hak Penggugat berupa Uang Pesangon dan Uang Penggantian Hak, yang harus dibayar oleh Tergugat II pada Penggugat, adalah sebesar Rp16.757.486,00 (enam belas juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh enam rupiah);

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

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat II kepada Penggugat;
4. Menghukum Tergugat I untuk membayar hak-hak Penggugat, berupa uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak, adalah sebesar Rp48.070.000,00 (empat puluh delapan juta tujuh puluh ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat II untuk membayar terlebih dahulu hak-hak Penggugat berupa uang tunjangan hari raya keagamaan tahun 2015 sebesar Rp2.666.301,00 (dua juta enam ratus enam puluh enam ribu tiga ratus satu rupiah) dan upah proses sebesar Rp26.663.010,00 (dua puluh enam juta enam ratus enam puluh tiga ribu sepuluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat II untuk membayar selisih yang merupakan hak Penggugat, berupa uang pesangon dan uang penggantian hak, adalah sebesar Rp16.757.486,00 (enam belas juta tujuh ratus lima puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh enam rupiah);

Subsidiar:

Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Eksepsi Tergugat I:

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang secara tegas dan terang diakui tentang kebenarannya;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tidak berwenang memeriksa dan mengadili (Kompetensi Absolut/*Absolut Competency*):

a. Bahwa sebagaimana gugatan yang diajukan Penggugat melawan PT Taspen (Persero) Pusat di Jakarta Cq PT Taspen (Persero) Cabang Ambon sebagai Tergugat I;

Bahwa PT Taspen (Persero) adalah Badan usaha Milik Negara yang sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 dan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2013 oleh karena itu sudah jelas bahwa Tergugat I merupakan bagian dari Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara sehingga sudah sepatutnya diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara bukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, oleh karena itu sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili dalam perkara *a quo* menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tidak berwenang;

b. Bahwa yang menjadi objek perkara *a quo* sebagaimana dimaksud Penggugat dalam gugatan mempermasalahkan adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I yang berakhir akibat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang seolah-olah dilakukan Tergugat I kepada Penggugat;

Bahwa gugatan Penggugat terhadap Tergugat I adalah bukan merupakan sengketa ketenagakerjaan maupun hubungan kerja, karena Tergugat I tidak pernah mengeluarkan Surat Keputusan Pengangkatan atas nama Saleh Sahupala *in casu* Penggugat ataupun menandatangani Perjanjian Kerja dengan Penggugat, maupun menerbitkan atau menandatangani Surat Keputusan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Saleh Sahupala *in casu* Penggugat;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa:

"15. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah";

Bahwa berdasar pasal di atas, unsur-unsur adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I tidak terpenuhi, karena Penggugat bukanlah

Halaman 6 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017

### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 6



karyawan dari PT Taspen (Persero) *in casu* Tergugat I sehingga baik perlindungan upah, syarat kerja, serta perselisihan yang timbul bukan menjadi tanggung jawab Tergugat I;

Bahwa kedudukan Penggugat merupakan tenaga alih daya sebagai Petugas Keamanan yang ditempatkan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Ambon *in casu* Tergugat I berdasarkan Perjanjian Kerjasama antara PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Ambon dengan Koperasi Karyawan Taspen Cabang Ambon sebagaimana perjanjian Nomor PKS-02/KOPKAR TSP Ambon/012012 tanggal 02 Januari 2012 tentang pengelolaan Jasa Kebersihan, Pengelola Jasa Pesuruh, Pengelola Jasa Pengamanan, Pengelola Jasa Pengemudi, Operator, Sekretaris, dan Teknisi;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil Tergugat I sebagaimana dimaksud di atas, gugatan yang diajukan oleh Penggugat di luar Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial, karena tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I yang mengakibatkan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap gugatan Penggugat dalam perkara ini; Berdasarkan dalil-dalil hukum tersebut di atas, dengan ini Tergugat I mohon dengan hormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenan menyatakan dan memutuskan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

3. Kedudukan hukum Penggugat tidak mempunyai kualifikasi (*diskualifikasi in person*);

- a. Bahwa Penggugat tidak mempunyai kualifikasi (*diskualifikasi in person*) untuk mengajukan gugatan, dengan alasan Penggugat tidak memenuhi syarat dalam perkara *a quo* karena antara Penggugat dengan Tergugat I tidak ada hubungan hukum; Penggugat mendalilkan sendiri dalam gugatannya bahwa kontrak kerjanya diakhiri oleh PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II, bukan oleh PT Taspen (Persero) *in casu* Tergugat I, melalui surat pemberitahuan dari Tergugat II dengan Nomor SRT-523/PKS/VI/2015 pada tanggal 30 Juni 2015 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat II tidak memperpanjang lagi kontrak kerjanya dengan Penggugat telah memasuki usia pensiun;



- b. Bahwa yang bertindak sebagai Penggugat harus orang yang benar-benar memiliki kedudukan dan kapasitas yang tepat menurut hukum. (M. Yahya Harahap, S.H., Hukum Acara Perdata, Penerbit Sinar Grafika 2004, halaman 111), mengatakan “keliru dan salah bertindak sebagai Penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil. Cacat formil yang timbul atas kekeliruan atau kesalahan bertindak sebagai Penggugat inilah yang dikatakan sebagai *error in persona*”;
- c. Bahwa sampai dengan gugatan ini diajukan Tergugat I tidak pernah mengeluarkan surat keputusan pengangkatan maupun surat keputusan pemberhentian karyawan PT Taspen (Persero) atas nama Saleh Sahpala *in casu* Penggugat;

Bahwa berdasarkan huruf a, b, dan c tersebut, Tergugat I menyimpulkan bahwa Penggugat tidak berkualifikasi, tidak berkapasitas, dan tidak berhak untuk mengajukan gugatan karena Penggugat bukanlah pihak yang ada hubungannya dengan Tergugat I dalam perkara *a quo*. Oleh karena dalil-dalil tersebut maka sudah sepatutnya gugatan perkara *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

4. Gugatan salah pihak (*error in persona*);
  - a. Bahwa gugatan Penggugat terhadap Tergugat I salah alamat atau salah pihak karena sampai dengan gugatan ini diajukan Tergugat I tidak pernah mengeluarkan Surat Keputusan Pengangkatan atas nama Saleh Sahupala *in casu* Penggugat ataupun menandatangani Perjanjian Kerja dengan Penggugat, maupun menerbitkan atau menandatangani Surat Keputusan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Saleh Sahupala *in casu* Penggugat, sehingga Tergugat I tidak dapat ditarik sebagai pihak dalam perkara *a quo* karena antara Penggugat dengan Tergugat I tidak ada hubungan hukum. *Quod non* Penggugat adalah Karyawan dari Tergugat I, maka Tergugat I men-someer Penggugat untuk membuktikannya di persidangan;
  - b. Bahwa sebagaimana Surat yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/III/2016 pada bulan Februari 2016 yang ditujukan kepada PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II, pada pokoknya menyatakan bahwa Mediator Hubungan Industrial menganjurkan kepada PT Purna Kreasi Sejahtera, *in casu* Tergugat II untuk membayarkan sejumlah uang



kepada Penggugat sebesar Rp10.624.984,00 (sepuluh juta enam ratus dua puluh empat ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah). Dalam anjuran tersebut, Mediator Hubungan Industrial tidak memasukkan Tergugat I sebagai pihak yang diberi kewajiban untuk melakukan tindakan atau membayarkan hak-hak kepada Penggugat; Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas, gugatan yang diajukan oleh Penggugat kepada PT Taspen (Persero) *in casu* Tergugat I merupakan gugatan salah pihak (*error in persona*). Oleh karena dalil-dalil tersebut maka sudah sepatutnya gugatan perkara *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

5. Gugatan tidak jelas dan kabur (*obscur libels*);

Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur apabila didasarkan pada dalil-dalil pada posita (*fundamentum petendi*) dengan tuntutan (*petitum*). Dalam teori *Substantierings Theorie*, suatu gugatan harus menyebutkan peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan, kejadian-kejadian nyata yang mendahului peristiwa hukum dan sebab timbulnya peristiwa hukum itu sendiri. Didalam gugatan Penggugat terbukti tidak memuat peristiwa hukum mengenai uraian kejadian dan/atau peristiwa (*feitelijke gronden*) dan uraian hukum (*recht gronden*) yang tidak jelas dan lengkap;

Bahwa pada posita angka 2 dan 3 gugatan *a quo* pada pokoknya mempermasalahkan mengenai kedudukan Penggugat sebagai tenaga alih daya (*outsourcing*) dari perusahaan penyedia jasa yang beralih ke PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II. Bahwa perubahan kedudukan Penggugat tersebut bukan merupakan suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berakibat adanya pemberian pesangon sebagaimana didalilkan Penggugat dalam gugatan *a quo*;

Bahwa pada petitum Penggugat menuntut uang pesangon, uang penghargaan, dan uang pengganti hak kepada Tergugat I yang sesungguhnya tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat sehingga tidak ada relevansinya dengan posita angka 2 dan angka 3 dalam perkara *a quo*. Dengan demikian gugatan Penggugat menjadi tidak jelas dan kabur (*obscur libels*);

Berdasarkan uraian-uraian di atas mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenan memberikan putusan gugatan Penggugat tidak beralasan hukum, sehingga gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);



## Eksepsi Tergugat II:

1. Bahwa Tergugat II menolak seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang secara tegas dan terang diakui tentang kebenarannya;
2. Gugatan tidak memenuhi syarat/cacat;  
Bahwa Penggugat dalam mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, yang mengakibatkan gugatan perkara *a quo* tidak memenuhi syarat untuk diajukan sebagai gugatan PHI sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) Pasal 83 ayat (1) menyatakan: "Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka Hakim Pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat";  
Oleh karena dalil-dalil tersebut maka sepatutnya gugatan perkara *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
3. Kedudukan hukum Penggugat tidak mempunyai kualifikasi (*diskualifikasi in person*) dan gugatan yang diajukan salah pihak (*error in persona*);
  - a. Bahwa Penggugat tidak mempunyai kualifikasi (*diskualifikasi in person*) untuk mengajukan gugatan, dengan alasan Penggugat tidak memenuhi syarat dalam perkara *a quo* karena Penggugat bukan karyawan dengan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT)/karyawan tetap dengan PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II, melainkan tenaga kerja yang dikontrak dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) sebagai tenaga *outsourcing* untuk melaksanakan pekerjaan sebagai petugas keamanan (Satuan Pengamanan);
  - b. Bahwa oleh karena Penggugat adalah tenaga yang dikontrak sebagai tenaga *outsourcing* (PKWT), maka tidak pernah ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 56 ayat (2) yang menyatakan: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: a. Jangka waktu; atau b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu", oleh karena itu gugatan yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat II, adalah gugatan yang salah alamat;
  - c. Bahwa oleh karena Penggugat adalah orang yang tidak berhak menggugat kepada Tergugat II maka sudah sepatutnya gugatan dalam perkara *a quo* dinyatakan sebagai gugatan yang salah alamat,



sebagaimana pendapat dari pakar hukum M. Yahya Harahap, S.H., yang mengatakan: "Keliru dan salah bertindak sebagai Penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil. Cacat formil yang timbul atas kekeliruan atau kesalahan bertindak sebagai Penggugat inilah yang dikatakan sebagai *error in persona*", (Hukum Acara Perdata hal. 111-136);

Bahwa berdasarkan huruf a, b, dan c tersebut, Tergugat menyimpulkan, Penggugat tidak berkualifikasi, tidak berkapasitas, dan tidak berhak untuk mengajukan gugatan kepada Tergugat II dalam perkara *a quo*. Oleh karena dalil-dalil tersebut maka sepatutnya gugatan perkara *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

4. Gugatan tidak jelas dan kabur (*obscuur libels*);

Bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat II sebagaimana dalil Penggugat pada posita angka 2, angka 3 dan angka 6 tidak jelas dan kabur, Penggugat sengaja memutarbalikkan pengertian antara pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan habisnya jangka waktu perjanjian dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena:

- a. Tergugat II tidak pernah menerbitkan surat keputusan pengangkatan maupun surat keputusan pemberhentian sebagai karyawan tetap PT Purna Kreasi Sejahtera atas nama Saleh Sahupala atau tidak pernah membuat perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT atas nama Saleh Sahupala (*in casu* Penggugat);
- b. Penggugat bukan karyawan tetap PT Purna Kreasi Sejahtera (bukan karyawan PKWTT), melainkan tenaga kerja yang dikontrak sebagai tenaga outsourcing (PKWT) untuk melaksanakan pekerjaan sebagai petugas keamanan (Satuan Pengamanan). Dengan surat perjanjian/kontrak kerja;
- c. Bahwa disisi lain berdasarkan posita angka 2 Penggugat mendalilkan sebagai Karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera sedangkan pada posita angka 7 dan 8, Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, padahal kontrak kerjanya/perjanjian kerjanya telah berakhir dan tidak diperpanjang lagi;

Bahwa dasar gugatan Penggugat tersebut di atas tidak jelas, posita (*fundamentum petendi*) tidak menjelaskan dasar hukum (*rechts ground*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan, antara posita angka 3, 4, dan 6 dan petitum angka 3, 5, dan 6 tidak jelas dan kabur. Oleh



karena dalil-dalil tersebut maka tidak sepatutnya gugatan perkara *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon telah memberikan Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Amb., tanggal 10 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menolak eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

3. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
4. Menyatakan Tergugat I dan Tergugat II telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksana lainnya;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak tanggal 02 Januari 2012 karena perubahan status perusahaan;
6. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II karena PHK sepihak sejak dibacakan putusan ini;
7. Menghukum Tergugat I untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	: 2 x 4 x Rp2.144.000,00	= Rp17.152.000,00
Penghargaan Masa Kerja	: 2 x Rp2.144.000,00	= Rp 4.288.000,00
Ganti Rugi, dll.	: 15 % x Rp21.440.000,-	= <u>Rp 3.216.000,00</u>
Jumlah		= Rp24.656.000,00

(dua puluh empat juta enam ratus lima puluh enam ribu rupiah);

8. Menghukum Tergugat II untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	: 2 x 4 x Rp2.960.732,00	= Rp29.607.320,00
Penghargaan Masa Kerja	: 2 x Rp2.960.732,00	= Rp 5.921.464,00
Ganti Rugi DII	: 15 % x Rp35.528.784,00	= <u>Rp 5.329.318,00</u>
Jumlah		= Rp40.858.102,00

Hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat:

Upah proses (bulan September 2015 s/d Oktober 2016):

14 bulan x Rp2.960.732,00	= <u>Rp 41.450.248,00</u>
Total Keseluruhan	= Rp106.964.350,00



(seratus enam juta sembilan ratus enam puluh empat ribu tiga ratus lima puluh rupiah);

9. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini dalam putusan sela dan putusan akhir ini kepada Negara sebesar Rp125.000,00 (seratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tersebut telah diucapkan pada tanggal 10 Oktober 2016 dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Para Tergugat, terhadap putusan tersebut Tergugat I dan II melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Juni 2016 dan 11 Oktober 2016 mengajukan permohonan kasasi masing-masing pada tanggal 18 Oktober 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 04/Kas/2016/PHI.Amb., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 28 Oktober 2016 dan tanggal 24 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi I dan II telah disampaikan kepada Penggugat masing-masing pada tanggal 31 Oktober 2016, kemudian Penggugat mengajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 10 November 2016;

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

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

Memori Kasasi Pemohon Kasasi I:

I. Kewenangan Mengadili:

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tidak berwenang memeriksa dan mengadili (Kompetensi Absolut/*Absolut Competency*) dengan alasan sebagai berikut:  
Bahwa putusan hukum Pengadilan Hubungan Industrial Ambon yang telah salah dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana termuat pada halaman 31 sampai dengan halaman 33 yang menyatakan:  
"Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah Tergugat I dan Tergugat II melakukan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku, sebagaimana yang diuraikan di atas;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal yang menjadi pokok perselisihan pemutusan hubungan kerja antara para Tergugat dengan Penggugat;

Menimbang bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Penggugat dan hak-hak yang harus diterima Penggugat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena ada perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan";

"Menimbang bahwa Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang bahwa Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";

Menimbang bahwa Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus a. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak,

Halaman 14 dari 31 hal. Put. Nomor 121 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)



b. ...., c. .... ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, d. ....;

Menimbang bahwa Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu apakah pengajuan gugatan sudah sesuai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) untuk dapat diperiksa dan diadili di Pengadilan Hubungan Industrial”;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum dengan alasan sebagai berikut:

a. Bahwa berdasarkan ketentuan:

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa:

“15. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”;

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menerangkan bahwa:

“17. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”;

b. Bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan di atas, syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah adanya perselisihan hubungan kerja. Unsur adanya hubungan kerja adalah:

- 1) Adanya pekerjaan;
- 2) Adanya upah;
- 3) Adanya perintah;

Bahwa Pemohon Kasasi I semula Tergugat I kembali menegaskan tidak pernah mengeluarkan Surat Keputusan Pengangkatan atas



nama Saleh Sahupala *in casu* Termohon Kasasi semula Penggugat sebagai karyawan, maupun menerbitkan atau menandatangani Surat Keputusan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Saleh Sahupala *in casu* Termohon Kasasi semula Penggugat;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, tidak terpenuhi unsur-unsur adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi I semula Tergugat I, karena Termohon Kasasi semula Penggugat bukanlah karyawan dari PT Taspen (Persero) *in casu* Pemohon Kasasi I semula Tergugat I, melainkan Tenaga Alih Daya Koperasi Karyawan Taspen Cabang Ambon, sehingga status pekerjaan, perlindungan upah, perintah kerja, syarat kerja, serta perselisihan yang timbul bukan menjadi tanggung jawab Pemohon Kasasi I semula Tergugat I;

Bahwa penyerahan pekerjaan tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil Pemohon Kasasi I semula Tergugat I sebagaimana dimaksud di atas, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap gugatan Termohon Kasasi semula Penggugat dalam perkara *a quo*. Untuk itu Pemohon Kasasi I semula Tergugat I mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Amb., tanggal 10 Oktober 2016;

2. Bahwa Pemohon Kasasi I semula Tergugat I menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* mengenai gugatan salah pihak (*error in persona*) dengan alasan sebagai berikut:
  - a. Bahwa Pemohon Kasasi I semula Tergugat I sependapat dengan pertimbangan Hakim Anggota II Abdi Munawar Daeng Manganggang, S.Sos., yang mempunyai pendapat lain atau dissenting opinion sebagaimana dimaksud dalam alinea 2



halaman 42 sampai dengan halaman 44 yang pada pokoknya menyatakan:

“Menimbang bahwa sebagaimana dalil Tergugat I dalam jawabannya mengenai gugatan Penggugat salah pihak (*error in persona*) dengan mendasarkan tidak tercantumnya Tergugat I dalam surat anjuran ataupun tersebut sebagai Pihak dalam risalah penyelesaian melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/III/2016 pada bulan Februari 2016 adalah sesuai dengan maksud Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Pasal 14 ayat (1) “dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;

Menimbang, bahwa ketentuan mediasi yang tidak terdapat penyelesaian oleh para pihak dan masih terjadi perbedaan pendapat telah diatur dalam Undang-Undang 2/2004 tentang PHI Pasal 13 ayat (2) dalam hal tidak dicapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi maka... dst;

Menimbang bahwa sebagaimana ketentuan Undang-Undang 2/2004 tentang PPHI Pasal 83 ayat (1) bahwa pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat dan risalah penyelesaian melalui mediasi tertanggal 7 Maret 2016 dalam berkas perkara tidak menyebut Tergugat I sebagai pihak dalam mediasi sehingga dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut maka dalil Tergugat I: bahwa gugatan Penggugat kepada Tergugat I adalah salah pihak (*error in persona*) sangat mendasar dan sesuai dengan hukum acara patut untuk dikabulkan;

..... Hakim Anggota II berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, meneliti dan memutuskan apakah proses mediasi yang sudah dilakukan telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan, tetapi terbatas memeriksa pengajuan gugatan apakah telah dilampiri



oleh risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagaimana maksud Undang-Undang 2/2004 tentang PPHI Pasal 83 ayat (1) dan oleh karena Tergugat I tidak tersebut sebagai Pihak dalam risalah penyelesaian melalui mediasi dalam perkara ini maka sudah sepatutnya gugatan kepada Tergugat I harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) dengan demikian selanjutnya Majelis Hakim tidak perlu lagi mempertimbangkan dalam pokok perkara”;

- b. Bahwa Pemohon Kasasi I semula Tergugat I menolak pertimbangan Hakim pada alinea 3 halaman 34 yang menyatakan bahwa:

“Menimbang, bahwa berdasarkan rasa keadilan Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat I mempunyai perselisihan hubungan kerja dengan Penggugat. Dalam persidangan Tergugat I juga menyatakan mempunyai perselisihan hubungan kerja dengan Penggugat. Hal ini dibuktikan dengan kehadiran Tergugat I dalam tiap mediasi di Kantor Disnakertrans Provinsi Maluku (Bukti P6a-c)”;

Bahwa pertimbangan hukum di atas berlawanan dengan pertimbangan hukum pada alinea sebelumnya (alinea 2 hal. 34) yang pada pokoknya menyatakan bahwa:

“Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Anjuran Kantor Disnakertrans Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016 menerangkan telah terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II. Namun surat anjuran tersebut hanya menyebutkan kewajiban-kewajiban Tergugat II kepada Penggugat, tanpa menyebutkan kewajiban-kewajiban Tergugat I kepada Penggugat”;

Bahwa di satu sisi *Judex Facti* dalam pertimbangannya telah menyatakan bahwa Pemohon Kasasi I semula Tergugat I tidak memiliki kewajiban kepada Termohon Kasasi semula Penggugat, namun di sisi lain *Judex Facti* berpendapat bahwa berdasarkan rasa keadilan Pemohon Kasasi I semula Tergugat I mempunyai perselisihan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi semula Penggugat, dengan alasan kehadiran Pemohon Kasasi I semula Tergugat I dalam tiap mediasi di Kantor Disnakertrans Provinsi Maluku;



Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang berdasarkan rasa keadilan tersebut tidak tepat dan tidak berdasar, karena pada kenyataannya kehadiran Pemohon Kasasi I semula Tergugat I untuk memenuhi permintaan/undangan dari Mediator dalam rangka melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi:

“(1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang ini wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan”;

Bahwa kehadiran Pemohon Kasasi I semula Tergugat I untuk memenuhi undangan dari Mediator, bukanlah sebagai pihak atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan Termohon Kasasi semula Penggugat. Hal ini dibuktikan dengan:

- 1) Tergugat I tidak dimasukkan dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016 pada bulan Februari 2016, karena setelah membaca bukti-bukti yang ada, bahwa yang berperkara hanya pihak PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II dengan Penggugat, bukan PT Taspen (Persero) *in casu* Tergugat I. Bahwa menurut saksi, Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016 pada bulan Februari 2016 merupakan keputusan melalui hasil mediasi, berdasarkan pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator”;
- 2) Bahwa Surat Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016 pada bulan Februari 2016 yang ditujukan kepada PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II, pada pokoknya menyatakan bahwa Mediator Hubungan Industrial menganjurkan kepada PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II untuk membayarkan sejumlah uang kepada Termohon Kasasi semula Penggugat sebesar Rp10.624.984,00 (sepuluh juta enam ratus dua puluh empat ribu sembilan ratus delapan puluh empat rupiah). Dalam



anjuan tersebut, Mediator Hubungan Industrial tidak memasukkan Pemohon Kasasi I semula Tergugat I sebagai pihak yang diberi kewajiban untuk melakukan tindakan atau membayarkan hak-hak kepada Termohon Kasasi semula Penggugat;

- 3) Penegasan dari saksi ahli dalam persidangan yaitu Sdr. Gesang Polle, SE., Msi., sebagaimana huruf a dan b di atas; Bahwa bukti (vide bukti TI-7) Pemohon Kasasi I semula Tergugat I bukanlah sebagai pihak atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan Termohon Kasasi semula Penggugat;
- 4) Bahwa dalil-dalil tersebut di atas dikuatkan dengan pertimbangan Hakim Anggota II Abdi Munawar Daeng Manganggang, S.Sos., yang mempunyai pendapat lain atau dissenting opinion sebagaimana dimaksud dalam halaman 53 sampai dengan halaman 54 yang pada pokoknya menyatakan bahwa:

“Menimbang, bahwa atas tidak tercantumnya Tergugat I dalam anjuan dan risalah penyelesaian melalui mediasi sebagai salah satu pihak, dijelaskan oleh Saksi Ahli yang berprofesi sebagai Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku namun bukan petugas mediator dalam perkara ini, yang menjelaskan bahwa setiap permohonan pencatatan mediasi yang diterima selanjutnya akan ditetapkan suatu Tim oleh Kepala Dinas yang berisi beberapa petugas yang bertugas untuk meneliti dan memeriksa pihak-pihak yang dicatatkan dalam mediasi... dst”;

Dengan tidak tercantum ataupun tidak tersebutnya Pemohon Kasasi I semula Tergugat I sebagai pihak dalam Surat Anjuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016 pada bulan Februari 2016 membuktikan bahwa tidak terdapat perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi I semula Tergugat I dengan Termohon Kasasi semula Penggugat; Berdasarkan dalil-dalil hukum tersebut di atas, sangat jelas bahwa gugatan Termohon Kasasi semula Penggugat terhadap Pemohon Kasasi I semula Tergugat I merupakan gugatan salah pihak (*error in*



*persona*), untuk itu Pemohon Kasasi I semula Tergugat I mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, menyatakan bahwa gugatan perkara *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

II. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang berpendapat bahwa hubungan kerja antara Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi I semula Tergugat I terjadi sejak tanggal 17 Januari 1997 sangatlah tidak berdasar, dengan alasan sebagai berikut:

- a. Surat Perjanjian Kerja Nomor 01/CIV.9/EXABRI/1997 tanggal 17 Januari 1997 yang diajukan oleh Termohon Kasasi semula Penggugat, merupakan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu dan hanya berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung sejak perjanjian kerja tersebut ditandatangani. Bahwa Surat Perjanjian Kerja tersebut ditandatangani oleh Kepala Cabang PT Taspen (Persero) Ambon yang bertindak untuk dan atas nama Koperasi Karyawan Taspen Ambon;
- b. Saksi yang diajukan Termohon Kasasi semula Penggugat yang bernama Nawawi dan Sunarto tidak dapat membuktikan status kepegawaian Termohon Kasasi semula Penggugat sebagai karyawan pada PT Taspen (Persero) *in casu* Pemohon Kasasi I semula Tergugat I;
- c. Termohon Kasasi semula Penggugat tidak dapat membuktikan adanya surat pengangkatan sebagai karyawan pada PT Taspen (Persero) *in casu* Pemohon Kasasi I semula Tergugat I;

Dengan demikian berdasarkan hal tersebut di atas tidak terbukti adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi I semula Tergugat I yang dapat menimbulkan perbuatan hukum berupa pemutusan hubungan kerja;

2. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana dimaksud dalam halaman 38 sampai dengan halaman 44 yang mendasarkan pada:

- a. Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun



milik negara maupun usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

- b. Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);
- c. Pendapat yang menyatakan bahwa “Tergugat I melakukan perubahan status perusahaan dan tidak mempekerjakan Penggugat di perusahaan Tergugat I, sehingga Tergugat I dianggap telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Dan masa kerja Penggugat saat bekerja pada Tergugat I adalah 3 tahun 1 hari”;

Pertimbangan *Judex Facti* di atas sangatlah keliru dan tidak mendasar, dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa selama proses persidangan maupun dari alat bukti yang diajukan tidak dapat membuktikan adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi I semula Tergugat I, sehingga tidak pernah terjadi pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Oleh karenanya Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat tidak berdasar untuk diterapkan dalam perkara *a quo*;
- b. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* mengenai masa kerja Termohon Kasasi semula Penggugat saat bekerja pada Pemohon Kasasi I semula Tergugat I selama 3 (tiga) tahun adalah sangat tidak mendasar, karena dalam pertimbangan tidak jelas dasar perhitungan masa kerja tersebut;
- c. Bahwa secara *de facto* dan *de jure* kedudukan PT Taspen (Persero) *in casu* Pemohon Kasasi I semula Tergugat I tidak pernah mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan,



ataupun tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, sehingga *Judex Facti* salah dalam menerapkan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perkara *a quo*. Oleh karena itu Pemohon Kasasi I semula Tergugat I tidak dapat dibebankan kewajiban untuk membayar kompensasi pesangon dengan besaran sebagaimana dimaksud dalam putusan *Judex Facti*;

- d. *Quad non* perubahan kedudukan Termohon Kasasi semula Penggugat menjadi Karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera *in casu* Tergugat II adalah interpretasi dari Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hal itu adalah keliru dan tidak tepat, karena Termohon Kasasi semula Penggugat bukanlah karyawan dari Pemohon Kasasi I semula Tergugat I sehingga tidak pernah terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berakibat adanya pemberian pesangon;

Bahwa Pemohon Kasasi I semula Tergugat I tidak pernah mengeluarkan Surat Keputusan Pengangkatan atas nama Saleh Sahupala *in casu* Termohon Kasasi semula Penggugat sebagai karyawan, maupun menerbitkan atau menandatangani Surat Keputusan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Saleh Sahupala *in casu* Termohon Kasasi semula Penggugat. Bahwa selama dalam persidangan Termohon Kasasi semula Penggugat tidak dapat membuktikan sebagai Karyawan pada Pemohon Kasasi I semula Tergugat I. Oleh karenanya *Judex Facti* salah dan tidak dapat menerapkan Pasal 163 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dalam perkara *a quo*;

- III. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

1. Bahwa berdasarkan Pasal 13 ayat (2) *juncto* Pasal 14 *juncto* Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada pokoknya menyatakan bahwa Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016 pada bulan Februari 2016 merupakan dasar/syarat mutlak untuk pengajuan gugatan dan penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan tidak tercantum ataupun tidak tersebutnya Pemohon Kasasi I semula Tergugat I sebagai pihak dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016 pada bulan Februari 2016, membuktikan bahwa tidak terdapat perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi I semula Tergugat I dengan Termohon Kasasi semula Penggugat. Untuk itu tidak sepatutnya Pemohon Kasasi I semula Tergugat I ditarik sebagai pihak dalam gugatan *a quo*;

2. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Pemohon Kasasi I semula Tergugat I tidak sepatutnya dibebankan kewajiban untuk membayar kompensasi pesangon sebesar Rp24.656.000,00 (dua puluh empat juta enam ratus lima puluh enam ribu rupiah) sebagaimana dalam putusan angka 7 pada pokok perkara halaman 44;

#### IV. Tidak cermat dalam pertimbangan hukum;

Bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam mempertimbangkan bukti tertulis yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi I semula Tergugat I (Bukti TI-4) sebagaimana dimaksud dalam halaman 33 alinea 2 yang menyatakan bahwa:

"Dan berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Nomor SPK-01/KOPKAR TSP Ambon/012012 Penggugat dialihkan sebagai pekerja Koperasi Karyawan Taspen Cabang Ambon sejak tanggal 02 Januari 2012 sebagai Petugas Keamanan pada Tergugat I dengan upah Rp2.144.000,- tiap bulan";

Bahwa bukti TI-4 yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I semula Tergugat I berupa Surat Perjanjian Kerja Nomor SPK-01/KOPKAR TSP Ambon/012012 tanggal 2 Januari 2012 antara Koperasi Karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Ambon dengan Saleh Sahupala *in casu* Penggugat ditujukan untuk membuktikan kedudukan Termohon Kasasi semula Penggugat yang merupakan tenaga alih daya pada Koperasi Karyawan Taspen Cabang Ambon sebagai Petugas Keamanan yang ditempatkan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Ambon *in casu* Pemohon Kasasi I semula Tergugat I, oleh karena itu Pemohon Kasasi I semula Tergugat I tidak memiliki hubungan kerja dan/atau hubungan hukum dengan Termohon Kasasi semula Penggugat;

Dengan demikian *Judex Facti* tidak cermat dalam mempertimbangkan bukti tersebut, oleh karenanya sudah sepatutnya pertimbangan *Judex Facti* untuk ditolak. Untuk itu Pemohon Kasasi I semula Tergugat I mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan

Halaman 24 dari 31 hal. Put. Nomor 121 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

mengadili perkara *a quo*, berkenan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Amb., tanggal 10 Oktober 2016;

Memori Kasasi Pemohon Kasasi II:

I. Tentang *Judex Facti* mengabaikan fakta-fakta hukum dalam perkara *a quo*; Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* dalam perkara *a quo* mengabaikan fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan diantaranya:

1. Bahwa tidak pernah terjadi pengalihan status Termohon Kasasi sebagai tenaga kerja alih daya dari PT Taspen/Pemohon Kasasi I kepada PT Purna Kreasi Sejahtera/Pemohon Kasasi II;

Yang terjadi dalam perkara *a quo* dan sesuai fakta hukumnya adalah adanya Termohon Kasasi/dahulu Penggugat, mengajukan lamaran kerja atau permohonan agar dapat diterima sebagai tenaga kerja waktu tertentu/tenaga kerja alih daya di PT Purna Kreasi Sejahtera (Bukti T.II-4);

2. Bahwa PT Taspen (persero) tidak pernah mengalami perubahan status perusahaan sebagaimana dalil gugatan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat, karena PT Taspen/Pemohon Kasasi I dari mulai berdiri sampai dengan sekarang tetap merupakan BUMN yang menangani masalah dana Pensiunan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diseluruh wilayah NKRI;

Dan PT Purna Kreasi Sejahtera adalah mitra kerja yang diminta untuk menyiapkan tenaga kerja waktu tertentu/tenaga alih daya, dibidang keamanan, cleaning service (kebersihan) dll sesuai kebutuhan PT Taspen guna ditempatkan diseluruh Kantor Cabang PT Taspen (Persero);

3. Bahwa dalam memeriksa perkara *a quo* Majelis Hakim *Judex Facti* mengesampingkan rekomendasi/anjuran dan pendapat ahli dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku;

II. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan Hubungan Industrial terhadap amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Ambon mengenai Pemutusan Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi II/dahulunya Tergugat II dengan Termohon Kasasi/dahulunya Penggugat, "putus karena PHK sepihak: tidaklah sangat beralasan dan Majelis Hakim *Judex Facti* mengesampingkan fakta dan aturan hukum. Sehingga Pemohon Kasasi II menyampaikan keberatan-keberatan sebagai berikut:

1. Bahwa Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Halaman 25 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa jika terjadi PHK, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan tetapi penetapan tersebut tidak diperlukan jika dalam hal ini pekerja/buruh mencapai usia pensiun yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;

2. Bahwa Pemohon Kasasi II tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dan semena-mena kepada Termohon Kasasi. Ini dibuktikan dengan adanya pemberitahuan secara resmi dari Pemohon Kasasi II kepada Termohon Kasasi perihal tidak diperpanjangnya perjanjian kerja (Bukti T.II-5);

Selanjutnya mengenai alasan Pemohon Kasasi II sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja untuk tidak memperpanjang perjanjian kerja dengan Termohon Kasasi dikarenakan:

- Usia Termohon Kasasi yang sudah melebihi dari ketentuan usia pensiun bagi tenaga kerja yakni 67 tahun;
- Tugas dan fungsi sebagai tenaga alih daya dibidang pengamanan (*security*) sangat rentan bagi pekerja dengan usia 67 tahun;
- Pasal 10 peraturan perusahaan PT Taspen Nomor PD-32/DIR/2014, sebagai perusahaan penerima pekerja waktu tertentu;
- Batas usia pensiunan sesuai amanat Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program Jaminan Pensiun yang menetapkan usia pensiun tenaga kerja adalah 56 tahun;
- Peraturan BPJS Ketenagakerjaan mengenai batas usia dalam program jaminan pensiun dengan merujuk pada PP Nomor 45 Tahun 2015;

3. Bahwa mengacu Pasal 167 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun, dengan kata lain Undang-undang memberikan ruang bagi Pemohon Kasasi II untuk tidak memperpanjang kontrak kerja Termohon Kasasi, karena Termohon Kasasi telah memasuki usia pensiun dan Pemohon Kasasi II telah mengikutsertakan Termohon kasasi dalam program

Halaman 26 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 26



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pensiun Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek/BPJS) paket purna pensiun. (Bukti T.II.6);

## III. Tentang jumlah uang kompensasi yang ditetapkan dalam putusan *Judex Facti*;

1. Bahwa menurut Pemohon Kasasi II/dahulu Tergugat II, pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* tidak cukup mendasar mengenai jumlah Uang Kompensasi kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;
2. Bahwa dalam memutuskan jumlah kompensasi majelis hakim *Judex Facti* telah mengesampingkan rumusan dan perhitungan jumlah nominal kompensasi dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Maluku yang harus dibayarkan oleh Pemohon Kasasi II kepada Termohon Kasasi, yang termuat dalam rekomendasi/anjuran Disnakretras Provinsi Maluku Nomor 567/111/2016;
3. Bahwa terkait dengan jumlah kompensasi yang harus dibayarkan oleh Pemohon Kasasi sebagaimana amar putusan dalam pokok perkara *a quo*, serta merujuk pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka jumlah kompensasi adalah bersifat opsional. Sehingga amar putusan mengenai jumlah kompensasi yang harus dibayarkan Pemohon Kasasi II kepada Termohon Kasasi adalah sangat bertentangan Undang-undang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa terkait dengan amar putusan Majelis Hakim *Judex Facti* dalam pokok perkara tentang jumlah kompensasi yang harus dibayarkan oleh Pemohon Kasasi II yang berbunyi "Menghukum Tergugat II untuk membayar uang kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon:  
 $2 \times 4 \times \text{Rp}2.960.732,00 = \text{Rp}29.607.320,00$
- Uang penghargaan masa kerja:  
 $2 \times \text{Rp}2.960.732,00 = \text{Rp} 5.921.464,00$
- Ganti rugi dll 15% x Rp35.528.784,00 = Rp 5.329.318,00 (+)
- Jumlah = Rp40.858.102,00

(empat puluh juta delapan ratus lima puluh delapan ribu seratus dua rupiah);

Hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat:

Upah proses (bulan September 2015 s/d Oktober 2016):

Halaman 27 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14 bulan x Rp2.960.732,00 = Rp 41.450.248,00

Total Keseluruhan = Rp106.526.750,00

Memperlihatkan cara pandangan yang keliru dari Majelis Hakim *Judex Facti* tentang cara perhitungan Uang Pesangon (UP) Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Pengganti Hak (UPH) berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak mencerminkan rasa keadilan hukum;

5. Bahwa berdasarkan amar putusan *Judex Facti* dimana menerima gugatan Termohon Kasasi dahulunya Penggugat untuk seluruhnya, maka adalah sangat tidak adil menghukum Pemohon Kasasi II/ dahulu Tergugat II untuk membayarkan kompensasi kepada Termohon Kasasi dengan total jumlah kompensasi sebesar Rp116.526.750,00 dengan masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih besar dari yang harus dibayarkan oleh Pemohon Kasasi I/dahulu Tergugat I dengan masa kerja 16 (enam belas) tahun, hal ini mencerminkan penerapan hukum yang salah oleh *Judex Facti*;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang masing-masing diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tanggal 28 Oktober 2016 dan 24 Oktober 2016 serta kontra memori kasasi yang masing-masing diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 10 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar memberikan putusan bahwa telah terbukti adanya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat dan akibat putusannya hubungan kerja maka Tergugat I harus memberikan kompensasi 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa *Judex Facti* telah benar memberikan putusan terhadap Tergugat II putus hubungan kerjanya dengan kompensasi 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan

Halaman 28 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena terbukti hubungan kerja dengan Tergugat II merupakan kelanjutan dari Tergugat I sehingga sesuai prinsip perlindungan terhadap pekerja alih daya, hubungan kerja harus dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Bahwa namun demikian harus diperbaiki sepanjang mengenai perhitungan pesangon yang harus dibayar oleh Tergugat II didasarkan masa kerja 2 (dua) tahun dan mengenai upah proses tidak diberikan karena putusnya hubungan kerja bukan semata-mata atas kemauan Tergugat II namun karena Penggugat telah memasuki usia pensiun;

Bahwa dengan demikian kompensasi yang harus dibayar oleh Tergugat II adalah:

- Uang Pesangon  $2 \times 3 \times \text{Rp}2.960.732,00$  = Rp17.764.392,00
- Uang Penggantian Hak  $15 \% \times \text{Rp}17.764.392,00$  = Rp 2.664.658,00
- Jumlah = Rp20.429.050,00

(dua puluh juta empat ratus dua puluh sembilan ribu lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I. PT TASPEN (PERSERO) PUSAT di JAKARTA, Cq. PT TASPEN (PERSERO) CABANG AMBON, dan II. PT PURNA KREASI SEJAHTERA tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang 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: **I. PT TASPEN (PERSERO) PUSAT di JAKARTA, Cq PT TASPEN (PERSERO) CABANG AMBON, dan II. PT PURNA KREASI SEJAHTERA** tersebut;

Halaman 29 dari 31 hal. Put. Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Amb., tanggal 10 Oktober 2016 sehingga amar selengkapannya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menolak eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;
2. Menyatakan Tergugat I dan Tergugat II telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksana lainnya;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak tanggal 02 Januari 2012 karena perubahan status perusahaan;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II karena PHK sepihak sejak dibacakan putusan ini;

5. Menghukum Tergugat I untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon :  $2 \times 4 \times \text{Rp}2.144.000,00 = \text{Rp}17.152.000,00$

Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times \text{Rp}2.144.000,00 = \text{Rp} 4.288.000,00$

Ganti Rugi, dll. :  $15 \% \times \text{Rp}21.440.000,- = \underline{\text{Rp} 3.216.000,00}$

Jumlah =  $\text{Rp}24.656.000,00$

(dua puluh empat juta enam ratus lima puluh enam ribu rupiah);

6. Menghukum Tergugat II untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon  $2 \times 3 \times \text{Rp}2.960.732,00 = \text{Rp}17.764.392,00$

- Uang Penggantian Hak  $15 \% \times \text{Rp}17.764.392,00 = \underline{\text{Rp} 2.664.658,00}$

Jumlah =  $\text{Rp}20.429.050,00$

(dua puluh juta empat ratus dua puluh sembilan ribu lima puluh rupiah);

Total Keseluruhan =  $\text{Rp}45.085.050,00$

(empat puluh lima juta delapan puluh lima ribu lima puluh rupiah);

7. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 8 Maret 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

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

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

ttd

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

Panitera Pengganti,

ttd

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

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 31 dari 31 hal. Put. Nomor 121 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)