



PUTUSAN

Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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:

SYAMSUL ZAINUDDIN, bertempat tinggal di Barak M 01 Mil 38 Tembagapura, Timika, dalam hal ini memberi kuasa kepada B Wahyu H Wibowo, S.H. dan kawan-kawan, Para Advokat, pada Kantor Hukum B Wahyu H Wibowo, S.H. & Rekan, beralamat di Jalan Ondikleo 18 Perumnas I Waena Jayapura, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Desember 2015;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

PT PANGANSARI UTAMA, berkedudukan di Gedung Media Café Lt 3 Area Gedung Metro TV Jalan Pilar Mas Raya Kav A-D, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, diwakili oleh Direktur Bernard E.T. Lim (Lim Eng Teck), dalam hal ini memberi kuasa kepada Yoksan Tallalus, dan kawan-kawan, Supervisor HR IR PT Pangansari Utama, beralamat Gedung Media Café Lt 3 Area Gedung Metro TV Jalan Pilar Mas Raya Kav A-D, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Agustus 2015;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan/pekerja yang bekerja pada Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja tanggal 27 Maret 1997;
2. Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai *Assistant Manager* dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp15.021.320,00 (lima belas juta dua puluh satu ribu tiga ratus dua puluh rupiah);
3. Bahwa antara Penggugat dan para pekerja yang diwakili oleh serikat

Halaman 1 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pekerja termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama PT Pangansari Utama periode 2014-2015, dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 3 (alinea kedua) Perjanjian Kerja Bersama PT Pangansari Utama tahun 2014-2015, ditentukan bahwa: "Pada prinsipnya Perjanjian Kerja Bersama ini sebagai pedoman untuk ditaati semua pekerja PT Pangansari Utama Freeport *Project* khusus di daerah kerja";

4. Bahwa dengan telah disepakatinya Perjanjian Bersama Kerja Bersama (PKB) tahun 2014-2015 oleh Penggugat dan Tergugat sebagai pekerja PT Pangansari Utama yang diwakili oleh serikat pekerja, sehingga telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat untuk dijalankan sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur: "Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";

Dasar Gugatan:

5. Bahwa berdasarkan Pasal 56 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama Periode tahun 2014-2015, menentukan: "Perusahaan berhak untuk mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, apabila tingkah laku pekerja itu sedemikian rupa sehingga perusahaan tidak dapat terus mempekerjakannya";
6. Bahwa diajukannya gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat adalah telah berdasarkan prosedur sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa untuk itu Penggugat telah menerima risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat mediasi dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Perumahan Rakyat Kabupaten Mimika. Risalah (terlampir) tanggal 3 Agustus 2015 setelah mediasi sehingga Penggugat berhak mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;

Alasan gugatan/penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja.

8. Bahwa pada bulan September 2014 diketahui oleh Penggugat barang milik perusahaan berupa 1 (satu) unit televisi merek Sony ukuran 29 *inch* tidak berada ditempat peruntukannya fasilitas perusahaan yakni di dalam gedung



sport and rechall staff portsite;

9. Bahwa barang milik perusahaan 1 (satu) unit televisi merek Sony ukuran 29 *inch* tersebut diketahui Penggugat telah dipindahkan oleh Tergugat dari tempat peruntukannya didalam gedung *sport and recall di portsite* ke rumah dinas Tergugat C5 di *portsite* dan digunakan oleh Tergugat;
10. Bahwa kemudian barang milik perusahaan 1 (satu) unit televisi merek Sony ukuran 29 *inch* dipindahkan oleh Tergugat ke luar dari area perusahaan (yang semulanya berada di rumah dinas C5 Tergugat) ke rumah kediaman Tergugat di Timika;
11. Bahwa kemudian Penggugat melakukan tindakan penanganan terkait dengan pemindahan barang milik perusahaan oleh Tergugat sesuai dengan perjanjian kerja bersama, dengan melakukan investigasi dan pemeriksaan lanjutan terhadap Tergugat pada tanggal 5 November 2014 dan 6 November 2014 dan 12 Februari 2015 (Surat Panggilan Tergugat tertanggal 4 November 2014 dan 5 November 2014 dan surat panggilan tertanggal 10 Februari 2015) maupun saksi-saksi dan bukti-bukti yang ada sehingga diketemukan fakta bahwa Tergugat memindahkan barang milik perusahaan berupa 1 (satu) unit televisi merek Sony ukuran 29 *inch* tanpa izin dari atasan Tergugat kepada Tergugat dan/atau berdasarkan permohonan tertulis dari Tergugat kepada atasan Tergugat;
12. Bahwa berdasarkan penanganan oleh Penggugat sebagaimana posita angka 11 (sebelas) diketemukan fakta Tergugat memindahkan barang perusahaan berupa 1 (satu) unit televisi merek Sony ukuran 29 *inch* oleh Tergugat tanpa izin dari atasan Tergugat maupun tidak adanya surat permohonan izin dari Tergugat kepada atasan Tergugat, maka sesuai PKB pasal 57 ayat (1) Penggugat melakukan tindakan pembebasan tugas (*skorsing*) terhadap Tergugat melalui Surat Pembebasan Tugas/RFD Nomor 10/HRD-IR/PT.PSU/II/2015 tanggal 13 Februari 2015, guna pemeriksaan penyelesaian kasus Tergugat dimaksud;
13. Bahwa sejak Penggugat memberikan tindakan skorsing/pembebasan tugas terhadap Tergugat dalam penyelesaian kasus pelanggaran Tergugat, sampai dengan pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial, terhadap hak-hak Tergugat berupa upah pokok dan tunjangan jabatan selama waktu proses penyelesaian kasus dimaksud terus dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat tanpa ada tunggakan atau penangguhan;



14. Bahwa berdasarkan pemeriksaan saksi-saksi dan bukti-bukti yang ada Penggugat melaksanakan penegakan aturan perusahaan berdasarkan hukum bagi Tergugat untuk segera dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Tergugat melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama dan PUK SP KEP SPSI PT. Pangansari Utama periode Tahun 2014 - Tahun 2015 Pasal 52 ayat (3) huruf (c) dan huruf (d) dan berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 126 ayat (1) sehingga sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) hal mana Penggugat lakukan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 57 ayat (2);
15. Bahwa pada hari Sabtu tanggal 14 Maret 2015 dan hari Senin 21 Maret 2015 Penggugat telah memanggil Tergugat dengan Surat Pemanggilan No. 019/HRD-IR/PSU/III-2015 dan Nomor 023/HRD-IR/PSU/III-2015 untuk meminta penjelasan dan telah dilakukan pengambilan keterangan pemeriksaan untuk penyelesaian kasus yang dilakukan oleh Tergugat dalam rangka tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat, masing-masing pada hari Senin tanggal 16 Maret 2015 dan hari Senin 23 Maret 2015. Dan tetapi tidak diketemukan bahwa Tergugat tidak melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 57 ayat (3) sehingga Penggugat dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;
16. Bahwa telah dilakukan perundingan *bipartit* dan tidak terjadi adanya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat. Pelaksanaan *bipartit* antara Penggugat dan Tergugat dilakukan 4 (empat) kali masing-masing pada hari Senin tanggal 16 Maret 2015, hari Senin tanggal 23 Maret 2015, hari Sabtu tanggal 28 Maret 2015 dan hari Rabu tanggal 22 April 2015;
17. Bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana di atas yang sanksinya adalah keputusan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat setelah Tergugat telah diberikan surat peringatan (terakhir) yang ke-III (tiga) yang mana sebelumnya telah dikeluarkan peringatan I dan II atas pelanggaran Tergugat lainnya. sehingga telah nyata Tergugat melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama sebagaimana termuat lampiran II bagian Pedoman Tata Tertib dan Disiplin Kerja yang mengatur bahwa:
 - Pedoman tata tertib dan disiplin kerja Nomor 49, menentukan:
"menyalahgunakan barang/uang milik perusahaan sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja";

Halaman 4 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- Pedoman tata tertib dan disiplin kerja Nomor 52, ayat 3 huruf c dan d menentukan:

"huruf C": Pekerja tidak dibenarkan memindahkan, mengambil, merusak atau memakai barang milik perusahaan atau merusak milik orang lain tanpa izin tertulis dari yang berwenang atas barang tersebut.

"huruf D": Pekerja tidak dibenarkan membawa atau memindahkan barang milik perusahaan keluar daerah kerja tanpa izin tertulis dari perusahaan terkecuali untuk kepentingan pekerjaannya yang disertai dengan surat penugasan dari atasan langsung.

18. Bahwa Penggugat telah memberikan tindakan disiplin peringatan tertulis kepada Tergugat sampai tiga kali atas pelanggaran Tergugat sebelumnya tanggal 14 Oktober 2006, tanggal 11 Februari 2014 dan tanggal 7 Februari 2015 sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga adalah sah dan berdasar hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat;

19. Bahwa sebagaimana posita angka 18 (delapan belas) diatas Penggugat telah mengeluarkan sanksi peringatan tertulis kepada Tergugat yang dapat di uraikan dalam tabel di bawah ini:

No	Tanggal/Bulan/Tahun	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin
1	14 Oktober 2006	Pelanggaran Safety	Surat Peringatan I
2	11 Februari 2014	Pelanggaran Safety	Surat Peringatan I
3	7 Februari 2015	Pelanggaran Camp Rulle	Surat Peringatan III

20. Bahwa pada tanggal 21 Mei 2015 dan 3 Juli 2015 dilakukannya upaya mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Mimika, antara Penggugat dan Tergugat dengan pegawai mediator oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Mimika namun tidak terjadi kesepakatan;

21. Bahwa mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Mimika dalam proses mediasi antara Penggugat dengan Tergugat telah mengeluarkan Surat Anjuran tanggal 23 Juli 2015 Nomor 565/9/VII/Anj/2015 yang Penggugat terima pada tanggal 29 Juli 2015 yang mana dengan dikeluarkannya Anjuran sebagaimana dimaksud, Penggugat menolak anjuran tersebut sebagaimana tertuang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam surat Nomor 96/HRD IR/PT PSU/TPRA/VII/2015 tertanggal 30 Juli 2015 dihubungkan dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Apabila Anjuran dilaksanakan bisa menciptakan preseden yang buruk bagi Penggugat dari pekerja yang lain maupun suasana yang tidak kondusif dalam management hubungan industrial disebabkan perusahaan dianggap tidak menegakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan melakukan contoh kurang baik bagi pekerja lain, mengingat Tergugat adalah bagian dari management perusahaan dalam jabatannya sebagai Ass. *Manager* pada area kerja *port site* PT Pangasari Utama;

22. Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tahap *bipartit* dan mediasi maka perselisihan *a quo* antara Penggugat dan Tergugat, atas perbuatan dan sikap perilaku (yang berulang-ulang) atas pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) oleh Tergugat sebagai alasan pokok perselisihan sehingga dilanjutkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
23. Bahwa dengan Tergugat telah dan kembali melakukan pelanggaran kerja, telah menyebabkan dampak terjadinya disharmonisasi dalam hubungan kerja, sehingga hubungan kerja sudah tidak memungkinkan untuk dibina kembali. (*vide* Penjelasan UU 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial alinea III);
24. Bahwa atas putusan Majelis Hakim yang terhormat mengizinkan Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, maka besarnya sisa upah dan hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp262.116.785,10 (dua ratus enam puluh dua juta seratus enam belas ribu tujuh ratus delapan puluh lima, sepuluh sen rupiah) sesudah dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No	Rincian	Nilai
1	Uang Pesangon	Rp 135.191.880,00
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp 120.170.560,00
3	Uang Penggantian Hak	Rp 38.304.366,00
	Nilai keseluruhan sebelum dipotong pajak	Rp 293.666.806,00
4	Pph 21	Rp 31.550.020,90,- (-)
	Nilai keseluruhan hak sesudah dipotong pajak	Rp 262.116.785,10,-

25. Bahwa mengingat nilai gugatan yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat adalah di atas nilai Rp150.000.000,00 (seratus

Halaman 6 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



lima puluh juta rupiah) maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Pangansari Utama periode 2014-2015 yang sudah disepakati antara PT Pangansari Utama dan serikat pekerja berlaku sebagai undang-undang sesuai asas hukum *pacta sunt servanda* yang kemudian menjadi *lex specialis derogate lex generalis* bagi Penggugat dan seluruh karyawan dan/atau pekerja termasuk Tergugat;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja, dan untuk itu menyatakan Penggugat telah melaksanakan tindakan peringatan secara sah dan patut atas tindakan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama tahun 2014-2015;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama periode tahun 2014-2015 pada bagian Pedoman Tata Tertib Kerja dan Disiplin Kerja Nomor 49 dan 52 ayat 3 huruf c dan d *juncto* Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Menyatakan Penggugat telah menempuh penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan prosedur sebagaimana ditentukan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun Undang Undang Ketenagakerjaan serta Perjanjian Kerja Bersama antara PT PSU dengan serikat pekerja PT PSU Tahun 2014-2015 yang telah disepakati;
7. Mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
8. Mengizinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat sebesar Rp262.116.785,10 (dua ratus enam puluh dua juta seratus enam belas ribu tujuh ratus delapan puluh lima sepuluh rupiah) sudah termasuk pemotongan pajak, dengan rincian sebagai berikut:

Halaman 7 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



No	Rincian	Nilai
1	Uang Pesangon	Rp. 135.191.880,-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp. 120.170.560,-
3	Uang Penggantian Hak	Rp. 38.304.366,-
	Nilai keseluruhan sebelum dipotong pajak	Rp. 293.666.806,-
4	Pph 21	Rp. 31.550.020.90,-
	Nilai keseluruhan hak sesudah dipotong pajak	Rp. 262.116.785.10,-

9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

1. Kompetensi Absolut.

Bahwa Mahkamah Konstitusi memberikan putusan dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Republik Indonesia, poin 3 huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat 1), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa dengan demikian *Judex Facti* dalam perkara ini telah terbukti tidak berwenang untuk menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan disangka melakukan perbuatan pencurian televisi seperti yang didalihkan pada Pedoman Tata Tertib dan Disiplin Kerja pada Nomor 52 dinyatakan sebagai "pencurian";

Bahwa dalam Pasal 158 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas dan tegas mengatur tentang pelanggaran berat antara lain salah satunya adalah pencurian.

Bahwa dengan adanya putusan dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Republik Indonesia, maka wajib terlebih dahulu Tergugat diproses dengan jalur pidana dengan tuduhan pencurian televisi dan setelah diproses diranah hukum pidana di peradilan umum dan telah memiliki kekuatan hukum tetap baru langkah berikutnya adalah diproses dalam rangka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial, untuk itu mohon kiranya Majelis Hakim dalam perkara ini untuk memberikan putusan sela dengan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memutuskan perkara ini.

2. Eksepsi Gugatan Prematur.

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini intinya adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Penggugat dengan tidak mengikuti aturan hukum yang berlaku dimana dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 83 ayat (1) disebutkan bahwa "pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsolidasi maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat".

Bahwa di dalam perkara ini jelas Penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui proses mediasi atau konsolidasi terkait dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Tergugat.

Bahwa dalam setiap gugatan Perselisihan Hubungan Industrial wajib hukumnya dilampirkan risalah penyelesaian dari pejabat yang berwenang, karena dalam gugatan yang diterima oleh Tergugat tanggal 25 Agustus 2015 belum ada dokumen yang diwajibkan harus dilampirkan maka gugatan ini menjadi *premature*;

Dengan demikian patut dan layak Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa gugatan ini terlalu dini (*premature*) untuk dilayangkan ke pengadilan karena tidak sesuai dengan Pasal 83 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

3. *Disqualificatoire Exceptie*:

- a. Bahwa Penggugat dalam gugatan ini tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat karena di dalam gugatan ini tidak jelas siapa si pemberi kuasa sebagai Penggugat dan tidak jelas pula siapa si penerima kuasa. Seharusnya di dalam gugatan tercantum posita terkait dengan "jati diri"

Halaman 9 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



dari badan hukum Penggugat dimana jelas disebutkan dalam posita tentang siapa itu PT Pangansari, dengan apa badan hukum PT Pangansari dirikan apakah melalui akta pendirian dan apakah ada perubahan perubahannya atau didirikan dengan tanpa adanya akta pendirian, hal ini masih gelap.

- b. Bahwa dengan tidak adanya akta pendirian perusahaan dalam posita gugatan maka jelas bahwa persidangan ini masuk dalam "persidangan gelap" karena tidak ada satu positaupun yang menyebutkan jati diri dari Penggugat yang menyebutkan siapa berbuat apa.
- c. Bahwa lebih tidak jelas lagi badan hukum yang menamakan PT Pangansari Utama yang mengelola aset uang begitu besar dan begitu luas cakupan wilayah kerjanya hal ini bisa disimak dalam lembaran pertama gugatan yang menyebut identitas alamat berada di Jakarta Barat, akan tetapi tidak dapat meyakinkan persidangan ini atas legalitas dari pemberi kuasa dan keberadaan kuasa hukum Penggugat, hal ini terungkap dalam sidang pertama dalam perkara ini.
- d. Bahwa menurut Supomo Suparman, S.H. dalam bukunya Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial pada halaman 67 secara jelas disebutkan bahwa: "Siapa yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial? yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum atau wakil dari Penggugat atau Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Advokat, Kuasa Insidentil, Pengurus Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha;
- e. Bahwa jelas dan tegas terkait pihak pihak yang dapat mewakili sebagai kuasa dalam persidangan telah disebutkan dalam Pasal 87 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk memberikan peluang pada pengurus serikat pekerja dan organisasi pengusaha untuk dapat mewakili anggotanya untuk beracara, akan tetapi dalam perkara ini legalitas kuasa bagi Penggugat sama sekali tidak memenuhi persyaratan yang disyaratkan dalam Pasal 87 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- f. Bahwa keyakinan Tergugat semakin kuat setelah terbukti dalam persidangan ternyata ketiga wakil dari Penggugat dalam persidangan tidak dapat meyakinkan Majelis Hakim sebagai kuasa yang sah dan tidak dapat membuktikan bahwa yang hadir dalam persidangan telah memenuhi syarat Pasal 87 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena kapasitas yang mewakili Penggugat

Halaman 10 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



menyebut diri sebagai Supervisor HR Industrial *Relation* akan tetapi tidak ada bukti formal yang menyebutkan bahwa adanya kapasitas sebagai organisasi pengusaha ataupun kuasa insidentil dan apalagi sebagai Advokat dalam hal ini.

- g. Bahwa dengan demikian Penggugat tidak memiliki kualitas untuk menggugat dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Tergugat. Bahwa Penggugat tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat dalam perkara ini karena tidak memenuhi syarat pokok dalam menggugat khususnya Pasal 87 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Dengan demikian gugatan yang diajukan dalam perkara ini terbukti Penggugat tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat dan sebagai kuasa Penggugat sehingga layak eksepsi ini untuk diterima dan dikabulkan;

4. Gugatan *Obscuur Libel*;

Bahwa Penggugat dalam menyusun gugatan tidak jeli, tidak sistematis, karena posita dan petitum tidak saling mendukung, maka dengan demikian gugatan Penggugat mengalami kekaburan/*obscur libel* yaitu gugatan yang tidak jelas atau kabur. Adapun kekaburan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bahwa dalam gugatan ini Penggugat tidak menyebutkan dasar hukum bagi Penggugat untuk menggugat dimana tidak disebutkan akta pendirian badan hukum PT Pangansari Utama serta dokumen lain sebagai pendukungnya;
- Bahwa karena tidak terdapat dokumen akta pendirian PT Pangansari maka tidak jelas siapa si pemberi kuasa dalam perkara ini;
- Bahwa dengan tidak jelasnya kapasitas dari orang yang mewakili kepentingan Penggugat dalam perkara ini maka jelas bahwa gugatan ini menjadi kabur (*obscur libel*);

Bahwa dengan adanya eksepsi dari Tergugat yang telah diuraikan secara jelas, maka mohon kepada Ketua/Anggota Majelis Hakim yang menangani dan memeriksa perkara ini untuk berkenan memberikan putusan yang menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan gugatan balik (rekonvensi) pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Rekonvensi:

Untuk dan atas nama Penggugat Rekonvensi (dahulu Tergugat dalam Konvensi) mengajukan gugatan balik atau gugatan Rekonvensi kepada Tergugat dalam



Rekonvensi (dahulu Penggugat dalam Konvensi) sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi berkepentingan untuk melakukan atau mengajukan gugatan Rekonvensi atas semua perbuatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang telah secara tegas dan sadar mengajukan gugatan konvensi dan mohon seluruh bagian dari jawaban gugatan konvensi yang tertuang dalam bagian eksepsi maupun dalam pokok perkara merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan mohon terulang kembali secara keseluruhan dalam gugatan Rekonvensi ini;
2. Bahwa Tergugat Rekonvensi dengan mengajukan gugatan konvensi di Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak berdasarkan pada hukum adalah merupakan perbuatan melawan hukum yang merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi dengan mendasarkan pada aturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2014-2015 yang ternyata terdapat tanda tangan yang tidak sama dengan contoh pembanding pada dokumen lain maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2012-2013 dan surat-surat yang lain adalah produk yang cacat hukum dan mengandung unsur pemalsuan surat;
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi secara nyata telah menerbitkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2014-2015 yang belum pernah dibagikan kepada karyawan termasuk kepada Penggugat Rekonvensi karena secara resmi Tergugat Rekonvensi tidak pernah menyimpan bukti Surat Pernyataan yang menyertai buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2014-2015 yang dibagikan kepada karyawan dan Surat Pernyataan pada halaman pertama wajib disimpan oleh Tergugat Rekonvensi sebagai bukti surat bahwa Penggugat Rekonvensi telah menerima buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
4. Bahwa Tergugat Rekonvensi dalam menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2014-2015 telah mengabaikan adanya putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004;
5. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2014-2015 melanggar aturan hukum yang lebih tinggi yaitu telah melanggar SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 POIN 3 huruf a dan secara nyata seluruh isi dari Pasal 52 dalam PKB periode 2014-2015 yang mengandung unsur pelanggaran berat telah dianulir dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi memberikan putusan dalam perkara Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13

Halaman 12 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Republik Indonesia, suatu kemustahilan apabila manajemen sekelas PT PSU yang berkedudukan kantor pusat di Jakarta tidak mengerti dan tidak memahami kedua aturan hukum tersebut diatas dan dengan sengaja Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2014-2015 dibuat bertentangan dengan aturan hukum yang sudah ada terlebih dahulu. Karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2014-2015 bertentangan dengan aturan hukum yang lebih tinggi maka keberadaannya menjadi cacat hukum sehingga tidak memiliki kekuatan hukum pembuktian;

6. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah memberikan surat *skorsing* kepada Penggugat Rekonvensi tanpa dasar hukum yang jelas merupakan pelanggaran hukum sehingga menimbulkan kerugian baik materiil maupun immaterial;
7. Bahwa Tergugat Rekonvensi secara sengaja mengabaikan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah secara resmi mengeluarkan Anjuran Mediator nomor 565/9/VII/ANJ/2015 bahwa surat Anjuran yang berasal dari pejabat yang berwenang secara resmi telah memberikan Anjuran dengan mempekerjakan lagi Penggugat Rekonvensi dan adanya pendapat dan pertimbangan hukum antara lain pada poin kedua yaitu: "bahwa pekerja belum dikategorikan kesalahan berat karena tidak sesuai dengan ketentuan SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 poin 3 huruf a pengusaha yang melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap";
8. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah berupaya untuk meyakinkan Tergugat Rekonvensi bahwa televisi yang ada ditangan Penggugat Rekonvensi tidak ada maksud sedikitpun untuk memiliki, karena TV tersebut posisinya ada dibawah penguasaan Penggugat Rekonvensi sudah tidak layak pakai dan ditempat kerja televisi tersebut tidak dalam keadaan dipakai karena sudah tua usainya dan dalam daftar barang inventaris disebutkan TV Sony dalam keadaan rusak;
9. Bahwa Tergugat Rekonvensi mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap diri Penggugat Rekonvensi dikarenakan Tergugat Rekonvensi telah kehilangan muka didepan karyawan dan pihak Penyidik Polres 38 dimana Penggugat Rekonvensi dituduh melakukan perzinahan akan tetapi pada saat dilakukan penggerebekan hal tersebut tidak terbukti dan Kepolisian Resort Mimika telah menghentikan proses dugaan tindak

Halaman 13 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pidana perzinahan maka dialihkan perhatian kepada kasus televisi dan kasur dengan tuduhan pencurian;

10. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah melalui prosedur yang berlaku dengan melaporkan Penggugat Rekonvensi ke pihak kepolisian karena Penggugat Rekonvensi diduga telah melakukan pelanggaran berat dengan dugaan tindak pidana perzinahan, hal serupa seharusnya Tergugat Rekonvensi juga melakukan pelaporan ke polisi dengan tuduhan telah terjadi pelanggaran berat berupa pencurian televisi dan kasur milik Tergugat Rekonvensi agar menjadi jelas duduk persoalan dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi;
11. Bahwa Tergugat Rekonvensi dengan mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap diri Penggugat Rekonvensi tanpa adanya putusan pengadilan dengan kekuatan hukum pasti atas perkara pencurian yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi maka Tergugat Rekonvensi telah melanggar hukum yaitu melanggar putusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, poin 3 huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
12. Bahwa dengan adanya perbuatan melawan hukum dari Tergugat Rekonvensi sebagaimana tersebut telah secara nyata merugikan kepentingan Penggugat Rekonvensi berupa kerugian materiil maupun immateriil yang secara langsung dialami oleh Penggugat Rekonvensi sehingga layak bila memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara ini untuk mempekerjakan Penggugat Rekonvensi di posisi semula;
13. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah terbukti melakukan pelanggaran hukum atau melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat Rekonvensi menggunakan dasar hukum Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2014-2015 yang cacat hukum yang menimbulkan kerugian sehingga pantas apabila Majelis Hakim

Halaman 14 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghukum Tergugat Rekonvensi membayar kerugian materiil dan immateriil sebesar Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) jumlah kerugian tersebut akan bertambah sebesar 2,5 % (dua setengah persen) setiap bulan sampai Tergugat Rekonvensi melunasi seluruhnya;

14. Bahwa untuk mencegah agar kerugian Penggugat Rekonvensi lebih bertambah besar lagi maka patut dan beralasan hukum apabila diambil tindakan penyitaan (*conservatoir beslag*) atas harta benda milik Tergugat Rekonvensi baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak yang akan dibuatkan daftar tersendiri;
15. Bahwa apabila Tergugat Rekonvensi lalai atau tidak bersedia mentaati dan melaksanakan putusan perkara ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, kiranya patut dan beralasan hukum apabila Tergugat Rekonvensi dihukum membayar uang paksa (*dwangsoom*) setiap hari atas keterlambatan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);
16. Mengingat gugatan rekonvensi ini didasarkan pada alat bukti autentik maka Penggugat Rekonvensi mohon kiranya putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun terdapat upaya hukum *verzet*, kasasi maupun peninjauan kembali;
17. Bahwa karena Penggugat Rekonvensi adalah Penggugat yang beriktikad baik dan berdasar pada kebenaran maka sudah sepantasnya bila seluruh biaya perkara dibebankan kepada Tergugat Rekonvensi;

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

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2014-2015 adalah cacat hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum pembuktian;
4. Menyatakan mempekerjakan Penggugat sesuai dengan aturan yang berlaku;
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi dengan membayar kerugian materiil dan immateriil sebesar Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) jumlah kerugian tersebut akan bertambah sebesar 2,5 % (dua setengah persen) setiap bulan sampai Tergugat Rekonvensi melunasi seluruhnya;
6. Menyatakan sita jaminan sah dan berharga;

Halaman 15 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun adanya upaya hukum *verzet*, kasasi maupun peninjauan kembali;
8. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar uang paksa apabila lalai melaksanakan putusan perkara ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp5.000.000.00 (lima juta rupiah) perhari secara tunai dibayar kepada Penggugat Rekonvensi;
9. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara yang ditimbulkan dalam gugatan Rekonvensi ini;
10. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura telah memberikan putusan Nomor 21/G/2015/PHI Jap. pada tanggal 7 Desember 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama PT Pangansari Utama periode 2014-2015 yang sudah disepakati antara PT Pangansari Utama dan Serikat Pekerja berlaku sebagai undang undang sesuai asas hukum *pacta sunt servanda* yang kemudian menjadi *lex specialis derogate lex generalis* bagi Penggugat dan seluruh karyawan dan/atau Pekerja termasuk Tergugat;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja dan untuk itu menyatakan Penggugat telah melaksanakan tindakan peringatan secara sah dan patut atas tindakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2014-2015;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama PT Pangasari Utama periode tahun 2014-2015 pada bagian Pedoman Tata Tertib Kerja dan Disiplin Kerja Nomor 49 dan 52 ayat (3) hukuf c dan d *juncto* Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 16 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



6. Menyatakan Penggugat telah menempuh penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan prosedur sebagaimana ditentukan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun Undang Undang Ketenagakerjaan serta Perjanjian Kerja Bersama antara PT Pangansari Utama dengan Serikat Pekerja PT Pangansari Utama Tahun 2014-2015 yang telah disepakati;
7. Menyatakan Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
8. Memerintahkan Penggugat untuk sisa upah dan hak hak Tergugat yang masih ada pada Pengggugat sebesar Rp276.392.288,00 (dua ratus tujuh puluh enam juta tiga ratus sembilan puluh dua ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- Pesangon 1 x 9 x Rp15.021.320,00	=Rp135.191.880,00
- Penghargaan Masa Kerja 1 x 7 x Rp. 15.021.320	=Rp105.149.240,00
- 15% dari poin 1 dan 2	=Rp 38.341.120,00
<hr/>	
Total keseluruhan	= Rp 276.392.288,00

(dua ratus tujuh puluh enam juta tiga ratus sembilan puluh dua ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah);

Dalam Rekonvensi

Menolak gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi

Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar ongkos yang timbul dalam perkara ini yang sampai sekarang ditaksir sebesar Rp556.000.00,00 (lima ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tersebut telah diucapkan dengan dihadiri kuasa Tergugat pada tanggal 7 Desember 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Desember 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 96/Srt.Kas/PHI/2015/PN Jkt.Pst. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jayapura pada tanggal 18 Desember 2015;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 29 Desember 2016, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura pada tanggal 7 Oktober 2015;

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:

A. Bahwa *legal standing* bagi Kuasa Hukum Penggugat/Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan senyatanya bahwa didalam lembar pertama disebutkan bahwa didalam perkara ini telah diajukan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Agustus 2015 dari Penggugat/Termohon Kasasi, Majelis Hakim tidak melihat adanya syarat formal sebagai Advokat maka diminta surat tugas dan berdasarkan Surat Tugas yang dibuat oleh Rudy Willem Cool pada tanggal 11 September 2015 maka dapat dilihat dua hal subyek hukum (personal) yaitu Bernard E.T. Lim (Lim Eng Teck) dan Rudy Willem Cool yang sama sama tidak diketahui dasar hukum pemberian surat kuasa dan pemberian surat tugas karena secara formal tidak diajukan identitas perusahaan PT Pangan Sari Utama dalam bentuk Akta Pendirian Perusahaan/Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga;

Bahwa menurut Supomo Suparman, S.H. dalam bukunya Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial pada halaman 67 secara jelas disebutkan bahwa: "Siapa yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial? yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum atau wakil dari Penggugat atau Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Advokat, Kuasa Insidentil, Pengurus Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha;

Bahwa jelas dan tegas terkait pihak pihak yang dapat mewakili sebagai kuasa dalam persidangan telah disebutkan dalam Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk memberikan peluang pada pengurus, serikat pekerja dan organisasi pengusaha untuk dapat mewakili anggotanya untuk beracara, akan tetapi

Halaman 18 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dalam perkara ini legalitas kuasa bagi Penggugat sama sekali tidak memenuhi persyaratan yang disyaratkan dalam Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa keyakinan Tergugat semakin kuat setelah terbukti dalam persidangan ternyata salah satu wakil dari Penggugat dalam persidangan tidak dapat meyakinkan Majelis Hakim sebagai kuasa yang sah dan tidak dapat membuktikan bahwa yang hadir dalam persidangan telah memenuhi syarat Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena kapasitas yang mewakili Penggugat menyebut diri sebagai *Supervisor HR Industrial Relation* akan tetapi tidak ada bukti formal yang menyebutkan bahwa adanya kapasitas sebagai organisasi pengusaha ataupun Kuasa Insidentil dan apalagi sebagai Advokat dalam perkara ini sama sekali tidak dapat dibuktikan;

Bahwa dengan demikian Penggugat tidak memiliki kualitas untuk menggugat dalam perkara pemutusan hubungan kerja atas nama Tergugat; Bahwa Penggugat tidak memiliki kualitas sebagai Penggugat dalam perkara ini karena tidak memenuhi syarat pokok dalam menggugat khususnya Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Dengan demikian Kuasa Hukum atas nama Yoksan Tallalus tidak memiliki dasar hukum (*legal standing*) dalam mewakili kepentingan PT Pangansari Utama dalam perkara ini;

B. Bahwa Pemohon Kasasi sependapat dengan pertimbangan Ketua Majelis Hakim yang memberikan pendapat berbeda dengan dua Hakim Anggota yang pertimbangannya termuat pada halaman 67;

C. Bahwa keberatan-keberatan Pemohon Kasasi selengkapnyanya terurai sebagai berikut:

I. Putusan Judex Facti tidak berwenang atau melampaui batas wewenang:

1. Bahwa Hakim Ketua Majelis telah menyimpulkan bahwa Tergugat tidak terbukti melakukan perbuatan/tindakan melakukan perbuatan yang esensinya identik dengan ketentuan ex Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Pasal ex 158 tersebut telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, menyatakan bahwa Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;



2. Bahwa pertimbangan hukum yang terdapat pada halaman 67 alenia empat terakhir merujuk kepada penggunaan ex Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara hukum telah dianulir berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi *a quo* maka pelanggaran berat yang berasal dari ex Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan kewenangan mutlak Peradilan Pidana dalam membuktikan adanya pelanggaran berat tidak dapat lagi diambil alih oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara ini;
 3. Bahwa Mahkamah Konstitusi memberikan putusan dalam perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dipertegas dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Republik Indonesia, poin 3 huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 4. Bahwa dengan demikian *Judex Facti* dalam perkara ini telah terbukti tidak berwenang atau melampaui batas wewenang yang merupakan kewenangan dari Hakim peradilan umum dalam hal ini hakim pidana;
- II. Putusan *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan melanggar hukum yang berlaku.:
1. Bahwa dalam pertimbangan hukum halaman 59 alinea terakhir yang diberikan oleh Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II yang berbunyi sebagai berikut:
"Menimbang, bahwa setelah membaca dan memperhatikan surat gugatan Penggugat dan jawaban serta meneliti alat bukti surat (P-1 sampai dengan P-16) dan (T-1 sampai dengan T-48) serta keterangan saksi saksi yang telah diajukan pada persidangan, maka 2 (dua) orang Hakim Anggota Majelis berpendapat telah memperoleh fakta-fakta hukum yang diakui (pengakuan adalah alat bukti yang sempurna) pada pokoknya sebagai berikut:"
Bahwa ternyata Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah salah

Halaman 20 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dalam memberikan pertimbangan hukum karena sejak diawali pertimbangan hukum pada halaman 48 sampai dengan halaman 61 berisi tentang fakta persidangan, bahwa dalam pertimbangan hukum halaman 59 alinea akhir dilanjutkan pada halaman 60 alinea pertama berbunyi antara lain: "...maka 2 (dua) orang Hakim Anggota Majelis berpendapat telah diperoleh fakta hukum yang diakui (pengakuan adalah alat bukti yang sempurna) pada pokoknya sebagai berikut: mulai dari poin 1 sampai dengan 11 merupakan fakta persidangan bukan fakta hukum dan dari sejak awal Tergugat/Pemohon Kasasi telah menolak dalil gugatan dan sama sekali tidak ada pengakuan, hal hal yang dibantah antara lain: "Pada nomor 2, 3 dan 4 tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara jelas telah dibantah tentang keabsahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan aturan itu sudah diketahui dan dipedomani oleh Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II dan telah dijelaskan pada eksepsi kompetensi absolut dan ternyata dikabulkan dan disetujui oleh Hakim Ketua Majelis, jelas hal ini menjadi penolakan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi;

Pada poin 5 telah secara tegas ditanggapi dalam jawaban dan duplik bahwa tentang pemindahan barang milik perusahaan (TV) merk Sony telah dibantah dalam jawaban dan duplik serta tidak dapat dibuktikan telah melanggar aturan dalam posita gugatan maupun dalam replik serta saksi saksi tidak dapat membuktikan adanya pelanggaran dalam perjanjian kerja bersama dikarenakan pasal yang dipasang oleh Penggugat/Termohon Kasasi telah salah dalam menempatkan posita 17 yang ternyata tidak dapat dibuktikan dalam bukti surat dan saksi juga sama sekali tidak dapat dibuktikan setelah Tergugat/Pemohon Kasasi menyangkal bahwa telah terjadi kesalahan pasal yang dipakai tidak ada dalam perjanjian kerja bersama;

Selanjutnya pertimbangan nomor 2 sampai dengan 9 dipakai bukti surat dari Penggugat dan saksi saksi dari Penggugat/Termohon Kasasi sekali lagi bukan pertimbangan hukum yang diambil dari pihak Tergugat/Pemohon Kasasi, sedangkan seluruh posita gugatan telah disangkal oleh Tergugat/Pemohon Kasasi. Sedangkan pertimbangan hukum pada nomor 10 dan 11 baru dikolaborasi dengan bukti Penggugat dan Tergugat akan tetapi bukti bukti yang disandingkan

Halaman 21 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



ternyata juga dibantah oleh Tergugat dan dalam kegiatan *bipatrit* tidak ada kesesuaian pendapat, hal ini telah dibuktikan akan tetapi dipertimbangkan oleh kedua Hakim Anggota;

Bahwa dalam menyusun pertimbangan ternyata Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II memberikan pertimbangan yang saling bertentangan hal ini menunjukkan bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II tergolong *unprofesional conduct* hakim yang tidak profesional dalam menyusun pertimbangan;

2. Bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah memberikan pertimbangan hukum yang salah dalam merujuk pada alat bukti surat yang dipakai hal ini dapat dilihat pada pertimbangan hukum yang salah. Halaman 34 alinea 2 tertulis sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa bukti bukti surat yang diajukan oleh Penggugat tersebut bermeterai cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya dan ternyata sesuai dengan aslinya sehingga dapat diterima sebagai alat bukti yang sah untuk dipertimbangkan, kecuali bukti P-2, P-3, P-4, P-5, P-13, P-14, P-15, P-16 hanya fotokopi dan tidak ada aslinya.”;

Bahwa pertimbangan hukum Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah menyalahi/melanggar hukum acara khusus hukum acara pembuktian surat karena fakta persidangan tidak seluruh alat bukti surat dari Penggugat berupa bukti surat yang dilampiri bukti asli, hal ini dapat dibuktikan dari surat surat yang hanya ditampilkan fotokopinya saja yaitu bukti; P-2, P-3, P-4, P-12, P-13, P-14, P-15, P-16. Bahwa karena surat surat yang dihadirkan oleh Penggugat terdiri dari surat asli dan surat fotokopi. Maka sesuai dengan aturan hukum acara dan Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia tentang bukti surat yang hanya ditampilkan fotokopi maka tidak memiliki kekuatan pembuktian hal ini sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 701 K/Sip/1974 tanggal 14 April 1976 yang berisi kaidah hukum; “Karena *Judex Facti* mendasarkan keputusannya atas surat surat bukti yang terdiri dari fotokopi-fotokopi yang tidak secara sah dinyatakan sesuai dengan aslinya, sedang terdapat diantaranya yang penting penting yang secara substansial masih dipertengkarkan oleh kedua belah pihak, *Judex Facti* sebenarnya telah memutuskan perkara ini berdasarkan bukti bukti yang tidak sah.”;

3. Bahwa pertimbangan Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II ini terlalu sumir serta dangkal sekali karena tidak menjelaskan pertimbangan

Halaman 22 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



hukum dengan menuliskan didalam persidangan diketemukan fakta tetapi Majelis Hakim tidak memerinci fakta persidangan yang ditemukan tersebut berasal dari bukti surat yang mana, kemudian apabila fakta persidangan didapatkan dari keterangan saksi harus menyebutkan saksi yang mana yang memberikan keterangan tersebut, dengan tidak menjelaskan fakta persidangan yang diperoleh maka Majelis Hakim terjebak dalam kesimpulan sepihak tanpa dasar yang kuat;

4. Bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II tidak memberikan pertimbangan yang cukup atas dalil-dalil jawaban, gugatan, duplik, bukti bukti surat dan keterangan para saksi baik dari Penggugat/Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi dimana keberadaannya tidak dimuat dan ditolak akan tetapi tidak diberikan pertimbangan yang cukup atas penolakan Majelis Hakim dan tidak disebutkan dasar dari penolakan bukti surat dan keterangan Para Saksi. Bahwa demi tercapai putusan hakim yang mencerminkan nilai-nilai keadilan yang dapat diterima kedua belah pihak maka putusan tersebut harus memuat alasan-alasan yang dijadikan dasar untuk mengadili (Pasal 23 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1970, Pasal 184 ayat (1), Pasal 319 HIR atau Pasal 195, 618 R.Bg.). Apabila Putusan Hakim tersebut dijatuhkan tanpa alasan atau alasan tidak lengkap atau kurang cukup pertimbangan (*onvoldoende gemotiveerd*) harus dibatalkan sebagaimana Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970, serta Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972;

5. Bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah salah dalam menafsirkan peraturan dan telah melanggar aturan hukum, terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama telah bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang telah menganulir Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait dengan kesalahan berat dan untuk menyatakan adanya kesalahan berat harus dilakukan tindakan proses pidana sampai dengan putusan pengadilan memiliki kekuatan hukum tetap, dan fakta di persidangan selama ini tidak ada bukti yang menyatakan bahwa Tergugat telah diproses secara pidana dan telah mendapatkan putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap terkait dengan pencurian televisi sama sekali proses pidana tidak pernah dilakukan;

Halaman 23 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah melanggar Surat Edaran Kepmenakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang pada intinya menyatakan bahwa untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang diduga telah melakukan kesalahan berat, harus dibuktikan terlebih dahulu adanya putusan Hakim Pidana yang telah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan pekerja bersalah melakukan kesalahan berat/kesalahan serius yang dituduhkan;

6. Bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah salah dalam menafsirkan peraturan, halaman 62 alinea kedua yang berisi tentang: "Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat terhadap Tergugat dalam perkara ini adalah termasuk kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, maka telah memenuhi syarat formal yang ditentukan dalam Pasal 81 dan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh karena itu tuntutan Penggugat dalam petitum angka 2 telah beralasan menurut hukum dan harus dikabulkan.”;

Bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II dalam penggunaan Pasal 81 dan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tidak berwenang untuk memeriksa dan memutuskan perkara ini dikarenakan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang telah menganulir Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Kepmenakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 dan Perjanjian Kerja Bersama PT Pangansari Utama Periode 2014-2015 yang dipakai sebagai dasar untuk pemutusan hubungan kerja bagi Tergugat/Termohon Kasasi diterbitkan setelah adanya Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004; Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama periode 2014-2015 telah secara nyata melanggar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang telah menganulir Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Kepmenakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, maka Perjanjian Kerja Bersama PT Pangansari Utama periode 2014-2015 adalah produk yang cacat hukum dan bertentangan

Halaman 24 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dengan aturan hukum;

7. Bahwa karena *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan yang mempermasalahkan tentang keberadaan Kuasa Penggugat Yoksan Talallus dan Mesak SD Matital, S.H. bahwa keberadaannya bertentangan dengan Pasal 87 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah bersifat mutlak yang ternyata tidak dapat dipenuhi oleh penerima kuasa yang tidak dapat membuktikan bahwa penerima kuasa adalah bagian dari organisasi pengusaha. Fakta persidangan membuktikan bahwa didalam surat keterangan jelas menyebutkan bahwa Yoksan Talallus dan Mesak SD Matital adalah keduanya staf bukan sebagai salah satu organisasi pengusaha, dengan demikian jelas bahwa *Judex Facti* telah melanggar aturan Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Bahwa Ketua Majelis Hakim dan Hakim Anggota I telah salah dalam menafsirkan peraturan, hal ini terlihat jelas pada saat Anggota Hakim I dan Hakim Anggota II memberikan pertimbangan hukum pada halaman 62 alinea terakhir yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dari bukti surat yang telah diajukan Penggugat yakni bukti bertanda P-6 berupa Surat Peringatan Tertulis Ketiga (*warning III*) tanggal 7 Februari 2015 atas nama Syamsul Zainuddin (Tergugat) bukti bertanda P-7 berupa surat Pembebastugasan Sementara (*skorsing*) tanggal 13 Februari 2015 serta pengakuan saksi Penggugat (*vide* Saksi Serverinus Siku) yang telah diajukan dipersidangan ternyata dapat membuktikan bahwa Tergugat dalam melakukan pelanggaran kerja yang baru diketahui Penggugat pada bulan September 2014 terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama periode tahun 2014 – 2015 sedang berada dalam jangka waktu masa berlaku peringatan tertulis ketiga (*warning III*) tersebut.”;

Bahwa Majelis Hakim telah salah dalam menerapkan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena dalam Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disyaratkan bahwa surat peringatan satu, surat peringatan dua dan surat peringatan ketiga diberikan secara berturut-turut artinya saling mengikuti dan fakta

Halaman 25 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



persidangan dalam perkara ini surat peringatan pertama sudah habis masa berlakunya dan begitu pula surat peringatan kedua juga demikian dan surat peringatan ketiga telah salah diberikan karena surat peringatan harus kembali kepada surat peringatan pertama karena pijakan memberikan surat peringatan ketiga pada tanggal 7 Februari 2015 tidak sesuai dengan aturan;

Bahwa surat peringatan yang dijadikan bukti P-6 dan P-7 adalah bukti surat yang keduanya dibuat dan diterbitkan oleh Penggugat/Termohon Kasasi dan asal surat dari Penggugat maka keabsahannya diragukan karena didalam bukti surat tidak ada berita acara penyerahan bukti P-6 dan P-7 yang secara tegas telah diterima dan diakui serta ditanda tangani bukti penerimaan surat P-6 dan P-7, sepanjang tidak ada bukti penerimaan surat maka bukti surat yang dibuat dan ditandatangani sendiri oleh Penggugat tidak memiliki kekuatan pembuktian surat;

Bahwa Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi terpenuhi dalam memberikan surat peringatan sehingga pertimbangan kedua Hakim Anggota mengalami cacat hukum;

9. Bahwa Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah salah dalam memberikan pertimbangan hukum pada halaman 62 alinea 3 yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1338 alinea 1 Kitab Undang Undang Hukum Perdata *juncto* Pasal 126 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (bukti bertanda P-2) *juncto* Pasal 3 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama Periode tahun 2014-2015 (bukti bertanda P-1) ternyata/terbukti bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama periode 2014-2015 yang sudah disepakati antara PT Pangansari Utama dan Serikat Pekerja berlaku sebagai Undang Undang sesuai hukum *pacta sunt servanda* yang kemudian menjadi *lex specialis derogate lex generalis* bagi Penggugat dan seluruh karyawan dan/atau pekerja termasuk Tergugat, maka 2 (dua) orang Hakim Anggota Majelis berpendapat bahwa tuntutan Penggugat dalam petitum angka 3 telah beralasan menurut hukum dan harus dikabulkan.”;

Bahwa dalam menerapkan peraturan dan Undang Undang khususnya terhadap Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang berisi ketentuan hukum bahwasemua perjanjian adalah sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya;

Halaman 26 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa di dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Pangansari Utama tahun 2014-2015 dibuat atas persetujuan antara Pengusaha dan Karyawan yang diwakili oleh SPSI, akan tetapi ternyata perjanjian kerja bersama tersebut telah bertentangan dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku hal ini jelas terlihat dari pasal-pasal antara lain:

1. Bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama tahun 2014-2015 ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Mimika, produk perjanjian kerja bersama ini dipakai oleh Penggugat sebagai dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dan gugatan tersebut telah dikabulkan oleh Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II. Bahwa tindakan mengambil atau memindahkan televisi esensinya identik dengan ketentuan ex Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Pasal ex 158 tersebut telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, menyatakan bahwa Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
2. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Republik Indonesia, poin 3 huruf a, menyatakan pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
3. Bahwa berdasarkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia tersebut di atas diketahui memindahkan barang milik orang lain tanpa ijin atau pencurian merupakan tindak pidana, dimana menurut hukum proses pemeriksaannya tunduk pada Kitab Undang Undang Hukum Pidana;
4. Bahwa selama berlangsungnya pemeriksaan saksi-saksi baik Saksi Penggugat maupun Tergugat ternyata tidak satupun saksi yang memberikan keterangan dengan menyatakan telah menyaksikan

Halaman 27 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Tergugat pemindahan televisi karena fakta persidangan televisi dimaksud sudah dikembalikan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi sehingga unsur memindahkan tidak lagi terpenuhi;

5. Bahwa Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tidak dapat lagi dipakai sebagai dasar berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama tahun 2014-2015 karena telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang adanya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pelanggaran Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mensyaratkan adanya surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut turut sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan dalam perkara ini tidak ada ditemukan sebagai fakta persidangan maupun fakta hukum adanya surat peringatan dimaksud;
6. Bahwa ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama 2014-2015 dan Lampirannya, bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Republik Indonesia *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004;
7. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam perkara ini perjanjian kerja bersama PT Pangansari Utama Tahun 2014-2015 yang berisi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuanyang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundangan, dengan demikian patut dan beralaskan hukum ketentuan pasal Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Pangansari Utama 2014-2015 untuk selanjutnya tidak dipergunakan sebagai landasan hukum;



III. Putusan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan:

1. Bahwa *Judex Facti* telah lalai dalam menjalankan sidang dan telah melampaui batas waktu yang diberikan oleh Undang Undang yaitu Pasal 103 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana waktu yang telah disediakan yaitu 50 (lima puluh) hari sejak tanggal 25 Agustus 2015 sampai dengan dibacakannya putusan yaitu tanggal 8 Desember 2015 telah melampaui batas waktu 50 (lima puluh) hari kerja yaitu diputuskan pada hari yang ke 75 (tujuh puluh lima) hari kerja yang dapat digambarkan dengan tabel sederhana sebagai berikut:

TGL	Agust 25	26	27	28	31	Septm 1	2	3	4	7	8
Hari ke	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

TGL	9	10	11	14	15	16	17	18	21	22	23	25	28	29
Hari ke	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

TGL	30	1	2	5	6	7	8	9	12	13	15	16	19	20
Hari ke	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39

TGL	21	22	23	26	27	28	29	30	Nov 2	3	4	5	6	9
Hari ke	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53

TGL	10	11	12	13	16	17	18	19	20	23	24	25	26
Hari ke	54	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67

TGL	27	30	Des 1	2	3	4	7	8
Hari ke	68	69	70	71	72	73	74	75

Bahwa dengan dilampauinya batas maksimal persidangan seperti yang tertuang dalam Pasal 103 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana waktu yang telah disediakan yaitu 50 (lima puluh) hari dan fakta dalam perkara ini ini



adalah selama 75 (tujuh puluh lima hari) sehingga telah nyata Hakim dalam perkara ini telah lalai memenuhi aturan hukum yang ditentukan dalam menjalankan persidangan maka perkara ini menjadi batal putusan yang bersangkutan;

2. Bahwa *Judex Facti* telah lalai dan atau telah melanggar aturan hukum yang mengancam batalnya putusan antara lain dalam pertimbangan hukum halaman 64 alinea 5 yang berbunyi sebagai berikut; “

“Menimbang, bahwa setelah membaca secara cermat dalil gugatan Penggugat serta dikaitkan dengan bukti bukti dan keterangan saksi saksi Penggugat yang diajukan oleh Penggugat didalam perkara ini maka telah tersirat alasan diajukannya Pemutusan Hubungan Kerja/PHK dengan Tergugat yakni alasan karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;”;

Bahwa pertimbangan hukum tersebut diatas yang diberikan oleh Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II telah melanggar Pasal 102 ayat (1) sub “d” Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: “Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa diperiksa”;

Bahwa pelanggaran terhadap Pasal 102 ayat (1) sub “d” Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Bahwa dalam pertimbangan hukum pada halaman 64 tertulis antara lain: “keterangan saksi, keterangan saksi-saksi Penggugat yang diajukan oleh Penggugat”, dalam memberikan dan membeberkan fakta persidangan tidak jelas “saksi siapa berkata apa” bahkan Hakim Anggota I dan Hakim Anggota II hanya mempertimbangkan secara global saksi dari Penggugat dan sama sekali tidak mempertimbangkan saksi-saksi dari Tergugat yang juga dihadirkan dipersidangan serta mengangkat sumpah sebelum diambil keterangannya maka dengan tidak menyebutkan nama saksi maka jelas bahwa pertimbangan Hakim tidak cermat. Bahwa saksi saksi dari Penggugat/Pemohon Kasasi keseluruhannya tidak mengetahui tentang pemindahan televisi yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi, keseluruhannya mengetahui setelah mendengarkan cerita atau dapat informasi dari orang lain dengan demikian saksi saksi

Halaman 30 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Penggugat tergolong “*testimonium de auditu*” yang menurut Yurisprudensi MARI Nomor 308 K/Sip/1959 tanggal 11 November 1959 dengan kaidah hukum “*Testimonium de auditu*” tidak dapat digunakan sebagai bukti langsung, tetapi penggunaan kesaksian yang bersangkutan sebagai persangkaan yang dari persangkaan itu dibuktikan sesuatu.”;

3. *Judex Facti* dalam mempertimbangkan hukum dan memutuskan perkara telah lalai dan dengan sengaja tidak mempertimbangkan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan menurut Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus dipertimbangkan pula perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan dan menurut Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 diberlakukan hukum acara perdata sehingga mutlak dijadikan pertimbangan bukti dan keterangan saksi;

4. Bahwa *Judex Facti* terbukti telah lalai dan bertentangan dengan hukum dalam memberikan pertimbangan hukum pada halaman 69 tertulis sebagai berikut:

“Mengingat Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang undangan yang bersangkutan”.

Bahwa kalimat pertimbangan hukum ini tidak jelas bahwa didalam perkara ini mempergunakan pasal-pasal dari undang-undang dan peraturan yang mana sebagai dasar pijakan hukum untuk memutuskan perkara ini, hal ini sangat sumir dengan tidak dijelaskan dasar hukum untuk memutuskan perkara ini maka pertimbangan hukum yang telah dibuat sebagai dasar memberikan putusan menjadi tidak bermakna hukum sehingga patut untuk dikesampingkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Lilik Mulyadi, S.H. dalam bukunya Hukum Acara Perdata halaman 217 yang menjelaskan: “Tentang hukumnya dalam aspek ini, maka pertimbangan hukum (*rechtgronden*) akan menentukan nilai dari suatu putusan hakim sehingga aspek pertimbangan hukum oleh hakim harus disikapi secara teliti, baik dan cermat, apabila suatu putusan hakim dibuat dengan tidak teliti, baik dan cermat sehingga kurang lengkap pertimbangan hukumnya maka putusan hakim demikian akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung, sebagaimana ditegaskan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3766 K/Pdt/1985 tanggal 28 Februari 1987, Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1854



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

K/Pdt/1984 tanggal 30 Juli 1987 dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1250 K/Pdt/1986 tanggal 20 Juli 1989;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 18 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 7 Januari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan hak kompensasi 1 (satu) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, karena pekerja telah dikenai surat peringatan ke-3 yang masih berlaku yaitu menyalahgunakan fasilitas perusahaan;
- Bahwa adapun alasan kasasi yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa perkara ini tidak dibenarkan karena perselisihan ini berkaitan dengan telah dikenainya surat *skorsing* atau pembebasan tugas Pemohon Kasasi yang sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

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

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;

Halaman 32 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi SYAMSUL ZAINUDDIN tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 18 Agustus 2016 oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan N.L. Perginiasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

ttd./

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

ttd./

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

K e t u a,

ttd./

H. Yulius, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ttd./

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

Biaya-biaya:

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1. Materai..... | Rp 6.000,00 |
| 2. Redaksi..... | Rp 5.000,00 |
| 3. Administrasi Kasasi..... | Rp489.000,00 |
| Jumlah | Rp500.000,00 |

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

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

Halaman 33 dari 33 hal. Put. Nomor 500 K/Pdt.Sus-PHI/2016