



P U T U S A N

No. 325 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

PT. WEATHERFORD INDONESIA, dalam hal ini diwakili oleh Terry Dye, selaku Direktur, berkedudukan di Jalan R.E. Marta Dinata Blok E,F,G Sekupang, Kota Batam 29422, dalam hal ini memberi kuasa kepada : 1. DR. Todung Mulya Lubis, SH.,LL.M., 2. Lelyana Santosa, SH., 3. Bertha Cyndy Panjaitan, SH., 4. Hesty Setyowati, SH.,LL.M., 5. Arief Wirjohoetomo, SH.,MH., 6. Ahmad Irfan Arifin, SH., 7. Leonard Arpan Aritonang, SH., 8. Hamonangan B. Harahap, SH., 9. Hendra Setiawan, SH.,MH., 10. Doly James Simangunsong, SH., 11. Suar Sanubari, SH., Para Advokat berkantor di Equity Tower, 12th floor, Sudirman Central Business District (SCBD), Lot.9, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Jakarta 12190, Indonesia berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Oktober 2011;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat.

M e l a w a n

KASMINA DEWI LESTARI, bertempat tinggal di Perumahan Puri Agung III Blok B3 No. 71, Tanjungpiayu, Kota Batam 29433, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Yadi Mulyadi, SH., 2. Nurhamli, SH., Para Advokat/ Penasehat Hukum, beralamat di Ruko Panbil Blok E-11 Lt. 2 Mukakuning, Batam 29433, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 November 2011;

Para Termohon Kasasi dahulu Penggugat.

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat surat yang bersangkutan;

Menimbang bahwa, dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada pokoknya atas dalil-dalil :

Hal. 1 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa adalah benar Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat pada tanggal 19 Desember 2008 dengan posisi sebagai *Admint Assistant/ Receptionis* dengan menerima Upah sebesar Rp. 4.010.000,- (empatjuta sepuluhribu Rupiah) dengan status sebagai karyawan tetap;
2. Bahwa adalah benar Penggugat bekerja sebagai *Admin Assistant/ Receptionis* yang salah satu tugasnya adalah melakukan pemesanan tiket untuk karyawan PT. Weatherford Indonesia dan memberikan laporan kegiatan Administrasi kepada *Base Manager* Mr. Bob French melalui Staf Lokal Batam Sdr. Nurmelly Situmorang selaku *Admint Officer*;
3. Bahwa adalah benar pada bulan Maret 2010 Penggugat diminta untuk memesan tiket untuk Mr. Patrick McDonagh yang pada saat itu menjabat sebagai *Weltesting Manager* PT. Weatherford Indonesia untuk tujuan *meeting/rapat* ke luar negeri;
4. Bahwa adalah benar Mr. Patrick McDonagh sering memerintahkan kepada Penggugat untuk memesan tiket untuk tujuan ke luar negeri dengan waktu yang selalu mendadak/*last minutes*, tidak pernah memberikan jadwal yang pasti dan suka berubah-ubah waktunya sehingga menimbulkan kebingungan dari Penggugat. Sehingga tiket yang sudah di pesan dan di *booking* harus di rubah berkali-kali sesuai dengan permintaannya yang berakibat adanya biaya-biaya tambahan atas setiap perubahan yang dilakukannya;
5. Bahwa adalah benar Penggugat menyarankan kepada Mr. Patrick McDonagh yang pada saat itu menjabat sebagai *Weltesting Manager* agar memberikan informasi yang tepat dan pasti tentang jadwal keberangkatan, sehingga tidak menimbulkan biaya-biaya tambahan yang menjadikan harga tiket lebih mahal;
6. Bahwa berdasarkan saran dari Penggugat tidak dapat diterima oleh Mr. Patrick McDonagh dengan alasan tidak jelas sehingga menimbulkan ke tidaksukaan/*like and dislike* Tergugat terhadap Penggugat atas kinerja di PT. Weatherford Indonesia;
7. Bahwa pada tanggal 20 Juni 2010 atasan langsung Penggugat yang bernama Mr. Bob French selaku *Base Manager* mengundurkan diri dari PT. Weatherford Indonesia dengan alasan tidak mau di perpanjang kontraknya di Batam, maka sebagai penggantinya adalah Mr. Patrick McDonagh maka secara otomatis menjadi atasan Penggugat;
8. Bahwa dengan adanya pergantian *Base Manager* PT. Weatherford Indonesia berdampak kepada Penggugat yang merupakan bawahan langsung dari Tergugat sehingga dapat memperlakukan Penggugat sewenang-wenang dan terbukti

2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adanya intimidasi serta pergantian jajaran Administrasi di PT. Weatherford Indonesia;

9. Bahwa pada tanggal 01 Juli 2010 atasan Penggugat dari Lokal Staff Indonesia Sdr. Nurmelly Situmorang selaku *Admint Officer* dipindahkan dari Departement Admint ke Departemen Procurement dan tidak adanya pemberitahuan dari atasan Penggugat memberitahukan perpindahan dan penyerahan tugas-tugas yang ditinggalkan oleh Sdr. Nurmelly Situmorang, sehingga membuat pekerjaan Penggugat yang selama ini di kerjakan tidak maksimal dan menimbulkan efek yang buruk terhadap kinerja Penggugat;
10. Bahwa dengan adanya beban pekerjaan yang semakin banyak, maka membuat kinerja Penggugat tidak bisa mengontrol tugas-tugasnya dengan baik sehingga menimbulkan kekacauan dan keterlambatan pengurusan adminstrasi perusahaan;
11. Bahwa pada tanggal 05 Oktober 2010 Tergugat telah merekrut pekerja untuk menggantikan Sdr. Nurmelly Situmorang selaku *Admin Officer* di PT. Weatherford Indonesia;
12. Bahwa pada tanggal 06 September 2010 Penggugat menerima surat peringatan 1 (satu) dari Tergugat yang di tanda tangani oleh Kuasa Direksi Sdr. Denny Bayumurti dengan Kop Surat dari Jakarta dengan alasan kinerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan pasal 6 butir 1(satu) yang berbunyi :
“Demi kepentingan terbaik perusahaan karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja mereka yang telah ditetapkan dengan mematuhi komitmen, giat, jujur dan berintegritas”.
13. Bahwa pada tanggal 12 Oktober 2010 Penggugat menerima surat peringatan 2 (dua) dari Tergugat yang ditanda tangani oleh Kuasa Direksi Sdr. Denny Bayumurti dengan Kop Surat dari Jakarta dengan alasan Kinerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 6 butir 1 (satu) yang berbunyi :
“Demi kepentingan terbaik perusahaan karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja mereka yang telah ditetapkan dengan mematuhi komitmen, giat, jujur dan berintegritas”.
14. Bahwa pada tanggal 29 Oktober 2010 Penggugat menerima surat peringatan 2 (dua) dari Tergugat yang ditanda tangani oleh Kuasa Direksi Sdr. Denny Bayumurti dengan Kop Surat dari Jakarta dengan alasan Kinerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 6 butir 1 (satu) yang berbunyi :
“Demi kepentingan terbaik perusahaan karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja mereka yang telah ditetapkan dengan mematuhi komitmen, giat, jujur dan berintegritas”.

Hal. 3 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bahwa pada tanggal 16 Desember 2010 Penggugat menerima Surat Keputusan dari Tergugat dengan Nomor : 08-HR-12-10 yang isinya antara lain :

1. Melakukan dan atau memberlakukan tindakan Skorsing (Pember-hentian Sementara) terhadap Kasmina Dewi Lestari untuk tidak melakukan pekerjaan sebagai *Receptionist/Admint Assistant* terhitung sejak tanggal 16 Desember 2010 sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan.
2. Perusahaan akan membayarkan segala hak-hak Kasmina Dewi Lestari selama masa skorsing (pemberhentian sementara) setelah adanya putusan akhir dari instansi berwenang atas berakhirnya hubungan kerja ini.
3. Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal 16 Desember 2010 dan jika dikemudian hari terdapat kekeliruan akan dilakukan perbaikan dan atau penyempurnaan seperlunya.
4. Surat Keputusan ini tidak berlaku apabila antara lain Kasmina Dewi Lestari mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela.

Maka berdasarkan surat keputusan tersebut diatas Penggugat tidak diperbolehkan lagi untuk memasuki areal perusahaan dengan alasan surat tersebut di atas.

16. Bahwa pada tanggal 17 Desember 2010 Tergugat memanggil Penggugat untuk menghadap dalam rangka untuk perundingan Bipartit tentang Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilaksanakan di Perusahaan Tergugat dengan dihadiri oleh Sdr. Saiful Simanulang selaku *HR Advisor* dengan disaksikan oleh Sdr. Serevina Samosir selaku *Admint Supervisor* dengan agenda membahas PHK yang dilakukan oleh Tergugat, dan Tergugat menawarkan PHK 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) dengan dasar kinerja yang kurang baik sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 6 butir 1 dan dipertegas dengan UUK Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161;

17. Bahwa pada tanggal 04 Januari 2011 Tergugat melalui *HR Advisor* Sdr. Saiful Simanulang menelpon Penggugat dari Jakarta dalam rangka perundingan Bipartit ke 2 (dua) dan intinya tetap pada pendiriannya menawarkan PHK dengan perkalian 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) dengan mengacu pada Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) dan berita acara perundingan Bipartit tersebut baru diserahkan oleh Sdr. Serevina Samosir selaku *Admint Supervisor* pada tanggal 18 Januari 2011 kepada Penggugat untuk meminta tanda tangan perundingan tersebut;

Maka berdasarkan kronologis peristiwa hukum dan fakta-fakta konkrit yang telah didalilkan tersebut diatas Penggugat akan mendalilkan kebenaran fakta yang sebenarnya dan keadilan berdasarkan posita, prinsip-prinsip dan azas-azas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum ketenagakerjaan yang berlaku terhadap pelanggaran yang dilakukan Tergugat sebagai berikut :

Fakta hukum dan peristiwa hukum yang terjadi merupakan perselisihan hak sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat (2) :

Bab 1 Ketentuan Umum.

Pasal 1 ayat (2) :

“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”.

Fakta hukum selanjutnya merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana Undang-Undang tersebut diatas Pasal 1 ayat (4) :

Pasal 1 ayat (4):

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Membaca ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (2), konstruksi dan analisis hukumnya adalah sebagai berikut :

1.1. Bahwa Tergugat memperselisihkan “Kinerja yang kurang baik” adalah kesalahan siapa? dan tanggung jawab siapa? kasus posisi yang diperselisihkan adalah sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 1 ayat (2), mengenai perselisihan perbedaan penafsiran peraturan perusahaan dalam hal ini “Kinerja yang kurang baik demi kepentingan terbaik perusahaan dengan Penggugat dan dituduh melakukan pelanggaran-pelanggaran yang berhubungan dengan kinerja Penggugat sehingga terjadi kesalahan yang mengakibatkan di PHK-nya Penggugat, itu kasus posisinya.

Analisis yuridis terhadap tuduhan kesalahan kinerja yang kurang baik dan tidak ada kecocokan lagi hubungan kerja antara atasan dan bawahan adalah sebagai berikut :

- Tergugat telah salah dalam pernyataannya sendiri (*argumentum ad ignorantiam*), secara fakta yuridis formil yang diuraikan Penggugat pada angka 9 bukanlah benar *a quo* kesalahan dari Penggugat? apakah ada definisi yang lain sehingga kesalahan kinerja yang kurang baik *a quo* salah dilakukan oleh Penggugat? seperti apakah dan sampai dimanakah

Hal. 5 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

batasan kinerja yang baik dan bertanggung jawab kerja dengan mematuhi komitmen, giat, jujur dan berintegritas bagi Penggugat? agar dapat dijelaskan secara yuridis logis formil oleh Tergugat!

Membaca ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berikut konstruksi dan analisis yuridis formil dan materinya :

1.2. Bahwa Tergugat menuduh Penggugat bersalah atas dasar kinerja yang kurang baik berdasarkan asumsi, kasus posisinya adalah karena tidak sesuai dengan keinginan Tergugat dengan melanggar Peraturan Perusahaan, pengertian formil ketenagakerjaannya adalah perselisihan PHK tidak adanya persesuaian faham mengenai cara pengakhiran hubungan kerja yaitu Tergugat menyatakan Penggugat melakukan kesalahan berdasarkan Peraturan Perusahaan Pasal 6 ayat (1) sedangkan Penggugat tidak melakukan kesalahan yang dimaksud, sesuai dan sejalan dengan pengertian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 1 ayat (4) dan selanjutnya soal tata cara penyelesaian perselisihan dengan tuduhan serta pengakhiran PHK tanpa didasari penyelesaian yuridis ketenaga-kerjaan yang patut, beretika sebagaimana peradaban bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi hukum (*Rechtstaat*) serta hak-hak kemanusiaan dalam perlakuan hubungan kerja.

Analisis yuridis terhadap kesalahan kinerja kurang baik oleh Penggugat yang didasari Peraturan Perusahaan Pasal 6 ayat (1) adalah sebagai berikut :

- Apakah dapat dibenarkan dalam yuridis formil dan materiil didalam mem-PHK menggunakan asumsi aturan perusahaan dimana klausulnya bertentangan dengan Undang-Undang yang derajatnya lebih tinggi! terlebih lagi perselisihan terhadap kesalahan melanggar Pasal 161 ayat (1) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003? maka dapat dibacakan landasan yuridisnya sebagai berikut :

Dalam Pasal 111 ayat (2) menyebutkan :

“Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 161 ayat (1) :

(1) “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

- (3) “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Maka dapat kita telaah konstruksi hukum diatas yang melandasi terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat :

- 1.3. Bahwa Tergugat tidak mengkaji Pasal 161 ayat (2) dimana berbunyi: “Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama!.

Hal ini berdasarkan fakta hukum yuridis materiil diatas sangat jelas bahwa Tergugat terlalu memaksakan kehendaknya dengan memberikan surat peringatan dalam kurun waktu 2 (dua) bulan dari bulan September 2010 sampai Oktober 2010 dimana hal ini telah mengesampingkan hak-hak pekerja dengan tidak memberikan ruang waktu untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik dengan alasan berbagai cara dengan tujuan untuk mem-PHK Penggugat agar tidak keluar dari konstruksi Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) yang seharusnya Tergugat terlebih dahulu melakukan pembinaan atau kompetensi kerja sesuai amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 12 ayat (1), (2) dan (3) yang berbunyi :

- 1 Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.
- 2 Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- 3 Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Maka atas analisa tersebut diatas dapat diartikan dan disimpulkan perkara perselisihan hubungan industrial ini Penggugat tidak terbukti sama sekali melakukan kesalahan pun sebab tidak dimilikinya pembuktian dan dikuatkan pembuktian secara legal formal dan materiil sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang

Hal. 7 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, dapat diartikan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanpa adanya suatu dasar unsur kesalahan pun! sehingga pengakhiran hubungan kerja yang sedang diproses dalam Pengadilan Hubungan Industrial ini masuk kedalam proses pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (2) menyebutkan :

(2) "Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Maka berdasarkan ketentuan tersebut diatas Tergugat cukup terbukti mem-PHK Penggugat dengan tanpa dasar alasan yang jelas maupun dapat atau tidak cukup bukti dapat diartikan sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (2) pada kasus ini Tergugat tidak bersedia menerima Penggugat diperusahaannya, dengan kewajiban membayar hak-hak Penggugat sebagaimana tersebut diatas.

Analisis yuridis penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Tergugat tanpa dasar kepatutan dan beretika didalam Negara hukum yang beradab yaitu dengan tidak dilakukannya proses penyelesaian hak yang benar atas dasar-dasar hukum ketenagakerjaan yang berlaku! Maka dapat diuraikan penyelesaian yang bermartabat dan pantas dilakukan secara aturan sebagaimana berikut :

Etika penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang patut dan merupakan kelaziman didalam hubungan industrial adalah adanya itikad baik dalam industrial *good relationship* terlebih lagi dalam hal terjadinya *industrial dispute*, membaca Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 136 ayat (1) menyebutkan :

"Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan pekerja/buruh.....secara musyawarah untuk mufakat".

Dapat Penggugat tegaskan musyawarah mufakat yang dimaksud diatas adalah yang bermartabat "bukan main tuduh"! tanpa etika dan kepatutan dalam mencari jalan terbaik dari penyelesaian perselisihan yang timbul.

18. Bahwa Tergugat telah memberikan Surat Keputusan Nomor 08-HR-12-10 perihal pemberhentian sementara Penggugat untuk tidak melakukan pekerjaan dengan alasan skorsing sampai dengan waktu yang tidak dapat di tentukan dan akan membayarkan hak-hak nya selama skorsing sebagaimana posita poin 15



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diatas hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) yang berbunyi :

- 1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- 2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- 3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Dapat ditegaskan bahwa berdasarkan uraian dari pasal tersebut diatas maka jelas dan tidak terbantahkan bahwa selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ini berlangsung Upah dan Hak-hak Penggugat tetap dijalankan oleh Tergugat! Maka berdasarkan fakta konkrit yang terjadi telah salah dalam menerapkan aturan ketenaga-kerjaan kepada Penggugat yang mana kita ketahui sampai diajukannya gugatan ini Tergugat tidak melaksanakan sesuai dengan uraian yuridis materiil dan Surat Keputusan Tergugat Nomor : 08-HR-12-10 yang dibuat oleh Tergugat merupakan pelanggaran yang terselubung/ingkar (*wansprestati*) yang artinya Tergugat telah salah dalam penerapannya sehingga menimbulkan kerugian bagi Penggugat.

Maka atas dasar pemaparan diatas sangat jelas tidak terbantahkan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Keputusan Nomor : 08-HR-12-10 yang dikeluarkan oleh Tergugat sendiri maka demi hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat batal demi hukum.

19. Bahwa prinsip dan azas hukum perburuhan terhadap akibat perselisihan yang terjadi kedua belah pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) disebutkan :

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya“.

Dapat diartikan maksud tersebut kedua belah pihak diletakan kewajibannya oleh Undang-Undang agar tetap melaksanakan hak dan kewajiban (didalam hubungan kerja), bukan berhenti kerja? Selama belum ditetapkan perselisihan tersebut!

Hal. 9 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Akan tetapi yang dilakukan oleh Tergugat jelas-jelas bertentangan dengan melawan norma-norma ketentuan ketenagakerjaan yang semestinya dijunjung tinggi kehormatan aturan tersebut!.

Bahwa terlebih lagi membaca Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan“.

Pada kasus ini terbukti Penggugat nyata-nyata tidak terbukti melakukan suatu kesalahan! dan secara ketentuan yuridis formil diatas menjadi kewajiban Tergugat untuk terus mempekerjakan Penggugat, tidak adanya suatu dasar alasan pun yang dapat dibenarkan untuk memberhentikan Penggugat! Hal tersebut sangat merugikan Penggugat secara mareriil selama menunggu keputusan dan berdampak kerugian materiil dan immateriil secara nyata! yang sampai saat diajukannya gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak lagi mendapat upah beserta hak-hak lainnya.

Bahwa memohon agar Majelis Hakim Hubungan Industrial agar menetapkan dan memutuskan tuduhan pelanggaran Peraturan Perusahaan pasal 6 angka (1) yang dituduhkan Tergugat tidak terbukti cukup bukti.

Bahwa memohon agar Majelis Hakim menetapkan hubungan kerja akibat timbulnya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak terbukti kesalahan Penggugat dapat terus berlanjut dengan memerintahkan Tergugat membayar seluruh hak-hak Penggugat sebagaimana biasanya sejak tidak bekerjanya Penggugat dengan Tergugat mulai tanggal 16 Desember 2010 dan mempekerjakan kembali Penggugat seperti semula.

Bahwa apabila Tergugat tetap pada pendiriannya memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang diuraikan sebagaimana posita tersebut diatas mohon agar Majelis Hakim memutuskan dan menetapkan perhitungan Upah Proses dan hak-hak Penggugat sebagaimana perincian dibawah ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan (3) yaitu Upah selama Proses Perselisihan Hubungan Indusrtial dari bulan Januari 2011 sampai dengan Mei 2011 sebesar Rp. Rp.4.010.000,- x 5 = Rp.20.050.000,-(duapuluhjuta limapuluhribu Rupiah) dan atau sampai dengan adanya putusan yang mengikat.

Bahwa apabila Tergugat tetap pada pendiriannya memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang diuraikan sebagaimana posita tersebut diatas mohon agar Majelis Hakim memutuskan dan menetapkan perhitungan hak-hak Pesangon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sebagaimana perincian dibawah ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 dan Pasal 169 ayat (2) yang mana sebagai berikut :

Pesangon :

Masa kerja x upah basic x 2 (kali ketentuan)

Rp.12.030.000 x 2 = Rp. 24.060.000,-

Penggantian hak perumahan dan pengo-

batan 15% jumlah diatas = Rp. 3.609.000,-

= Rp. 27.669.000,-

(duapuluh tujuhjuta enamratus enampuluh sembilanribu Rupiah).

Kerugian Immateriil selama tidak dipekerjakan atas kesewenang-wenangan Tergugat sebesar Rp.150.000.000,- (seratus limapuluhjuta Rupiah).

Sisa Cuti Peggugat 13,25hari x 182,273 = Rp.2.415.114,-

(duajuta empatratus limabelasribu seratusempatbelas Rupiah)

21. Bahwa akibat adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat maka Peggugat megalami depresi dan tidak dapat langsung mendapat pekerjaan karena menunggu proses PPHI, oleh karena tidak dapat menghidupi keluarga di kampung yang *notabene* mengandalkan kemampuan Peggugat dan untuk menutupi kebutuhan sehari-hari kehidupan di Kota Batam, hal ini Peggugat uraikan untuk memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk meletakkan uang paksa (*dwangsom*) bagi Tergugat dengan alasan telah melakukan perbuatan melawan hukum ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp. 5.000.000,- (limajuta Rupiah) tiap bulan yang diberikan kepada Peggugat secara tunai atau melalui rekening Peggugat.

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Peggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang supaya memberikan putusan sebagai berikut :

- 1 Bahwa sejalan dengan petunjuk teknis Pengadilan Hubungan Industrial dari Mahkamah Agung Tahun 2006 huruf K No. 3 yang berbunyi, dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutuskan perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan tersebut dalam bentuk putusan sela (*Uitvoerbaar bij voorraad*).
- 2 Memerintahkan Tergugat agar membayar Upah Proses Peggugat terhitung sejak Januari 2011 sampai bulan Mei 2011 sebesar Rp.4.010.000,- x 5 bulan =

Hal. 11 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp.20.050.000,- (duapuluhjuta limapuluhribu Rupiah) dan atau sampai ada keputusan yang mengikat.

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali dan membayarkan upah proses dan seluruh hak-hak yang biasanya diterima oleh Penggugat sejak bulan Januari 2011 sampai bulan Mei 2011 sebesar Rp.4.010.000,- x 5 bulan = Rp.20.050.000,- (duapuluhjuta limapuluhribu Rupiah) atau sampai dengan adanya keputusan tetap;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon Penggugat sebagai berikut :
Pesangon :
Masa kerja x upah basic x 2 (kali ketentuan)
Rp.12.030.000 x 2 = Rp.24.060.000,-
Penggantian hak perumahan dan pengobatan 15% jumlah diatas = Rp. 3.609.000,- ±
= Rp.27.669.000,-
(duapuluh tujuhjuta enamratus enam puluh sembilanribu Rupiah).
Sisa cuti Penggugat 13,25 hari x 182,273 = Rp. 2.415.114,-
(duajuta empatratus limabelasribu seratus empatbelas Rupiah)
4. Menghukum Tergugat untuk membayar denda (*dwangsom*) sebesar Rp. 5.000.000,- (limajuta Rupiah) tiap bulannya kepada Penggugat;
5. Mengabulkan tuntutan hak Penggugat yang dirugikan baik materiil maupun immateriil;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

Posita dan petitum gugatan Penggugat bertentangan satu dengan lainnya, sehingga gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*obscuur libel*).

- 1 Bahwa, Tergugat membantah/menolak/menyangkal dengan tegas seluruh dalil, alasan dan hal-hal yang dikemukakan oleh Penggugat di dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas dinyatakan/diakui kebenarannya oleh Tergugat di dalam jawaban dalam pokok perkara ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 Bahwa, Penggugat dalam dalam posita gugatan mendalilkan :

“Bahwa Penggugat tidak terbukti melakukan suatu kesalahan! Dan secara ketentuan yuridis formal menjadi kewajiban Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat, tidak adanya suatu dasar alasanpun yang dapat dibenarkan untuk memberhentikan Penggugat!”

(vide Halaman 13 gugatan a quo)”.

Lebih lanjut, dalam petitum gugatan, Penggugat menuntut sebagai berikut:

Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali dan membayarkan upah proses dan seluruh hak-hak yang biasa diterima Penggugat...”.

(vide halaman 16 angka 2 gugatan a quo).

3 Bahwa, posita dan petitum Penggugat yang dikutip di atas bertentangan dengan petitum Penggugat yang dikutip di bawah ini.

“Memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon Penggugat sebagai berikut...”.

(vide halaman 16 angka 3 gugatan a quo).

4 Bahwa, dalil posita dan petitum Penggugat tersebut di atas saling bertentangan satu dengan lainnya, sehingga tidak jelas mengenai apa yang sebenarnya dituntut oleh Penggugat: (i) apakah Penggugat menuntut untuk dipekerjakan kembali oleh Tergugat? atau (ii) apakah Penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dan karena itu Penggugat menuntut pesangon?.

5 Bahwa, apabila Penggugat menuntut agar Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat atau dengan kata lain Penggugat menuntut untuk dijadikan sebagai karyawan Tergugat kembali, maka Penggugat tidak dapat sekaligus menuntut agar Tergugat juga memberikan pesangon kepada Penggugat, karena kedua tuntutan tersebut saling bertolak belakang satu dengan lainnya. Sebaliknya apabila Penggugat menuntut agar Tergugat membayarkan pesangon kepada Penggugat, maka Penggugat tidak dapat sekaligus menuntut agar Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat, karena kedua tuntutan tersebut saling bertentangan satu dengan lainnya sehingga menimbulkan kerancuan dan ketidakjelasan;

6 Bahwa, akibat dari posita dan petitum atau tuntutan Penggugat yang saling bertolak belakang, yaitu: (i) Penggugat ingin dipekerjakan kembali oleh Tergugat; dan (ii) Penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja dan

Hal. 13 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menuntut pesangon kepada Tergugat, maka gugatan seperti ini menjadi tidak jelas, kabur, dan membingungkan mengenai apa sebetulnya yang dituntut oleh Penggugat;

- 7 Bahwa, argumen Tergugat tersebut di atas sudah sesuai dengan jurisprudensi tetap Mahkamah Agung, yaitu:

Putusan MA No. 28 K/Sip/1973:

“Penggugat mendalilkan bahwa tanah sengketa berasal dari pembelian bersama Penggugat dan Tergugat. Ternyata Tergugat telah menjualnya tanpa persetujuan Penggugat. Atas dasar itu, Penggugat menyatakan penjualan tersebut tidak sah. Akan tetapi, dalam petitum Penggugat meminta kepada pengadilan agar Tergugat di hukum membagi hasil penjualan”.

- 8 Bahwa, dalil Tergugat tersebut juga sesuai dengan Doktrin dari M. Yahya Harahap, seorang mantan Hakim Agung dalam salah satu bukunya yaitu Hukum Acara Perdata, pada halaman 452 angka (2), yang dikutip sebagai berikut :

“Sudah dijelaskan, posita dengan petitum gugatan, harus saling mendukung. Tidak boleh saling bertentangan. Apabila hal ini tidak dipenuhi, mengakibatkan gugatan menjadi kabur”.

- 9 Bahwa kesimpulan dari bagian dua ini adalah: karena posita dengan petitum gugatan saling bertentangan satu sama lain sehingga gugatan menjadi kabur, maka sudah sepantasnya Majelis Hakim Yang Terhormat menolak gugatan *a quo* atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 12/G/2011/PHI.PN.TPI. tanggal 21 September 2011 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PUTUSAN SELA :

- Menolak Putusan Sela Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Menerima gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan bahwa Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat telah selesai/putus;
- 3 Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar Pesangon dan hak-hak lainnya, serta upah proses kepada Penggugat sebesar Rp. 51.729.000,- (limapuluh satujuta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu Rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 5 Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 21 September 2011 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Oktober 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 10 Oktober 2011 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi No. 11/Kas.G/2011/PHI.PN.TPI. yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan mana kemudian diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 21 Oktober 2011;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 22 November 2000 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 30 November 2011;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa *Judex Facti* telah melanggar Asas *Audi Et Alteram Partem* karena telah mengabaikan hak Pemohon Kasasi untuk mengajukan pembelaan dan bukti-bukti tertulis Pemohon Kasasi yaitu Bukti T-14 (Lampiran 3), Bukti T-15a (Lampiran 4) dan Bukti T-15b (Lampiran 5).

1. Bahwa, selama persidangan oleh *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti-bukti ke hadapan persidangan, yaitu Bukti T-1 sampai dengan T-15, yang diserahkan dalam 3 (tiga) kali persidangan, sebagaimana dijabarkan di bawah ini:

- a. Berdasarkan Akta Bukti No. Ref: 217/LSM/TML-ATM/L/VII/11 tanggal 6 Juli 2011:

NO	NOMOR BUKTI	NAMA BUKTI
1.	T-1	Peraturan Perusahaan PT. Weatherford Indonesia, yang telah mendapat pengesahan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan

Hal. 15 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

		Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. KEP.685/PHIJSK-PKKAD/XI/2009 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Weatherford Indonesia, tanggal 9 November 2009 yang telah sah berlaku terhitung tanggal 1 September 2009 sampai dengan 31 Agustus 2011.
2.	T-2	Uraian pekerjaan (<i>Job Description</i>) Termohon Kasasi/Penggugat di PT. Weatherford Indonesia sebagai <i>Receptionist</i> .
3.	T-2A	Terjemahan tersumpah dalam Bahasa Indonesia dari Bukti T-2.
4.	T-3	Uraian pekerjaan (<i>Job Description</i>) Termohon Kasasi/Penggugat di PT. Weatherford Indonesia sebagai <i>Administration Assistant</i> .
5.	T-3A	Terjemahan tersumpah dalam Bahasa Indonesia dari Bukti T-2.
6.	T-4	Surat Peringatan Pertama tanggal 6 September 2010.
7.	T-5	Surat Peringatan Kedua tanggal 12 Oktober 2010.
8.	T-6	Surat Peringatan Ketiga tanggal 29 Oktober 2010.
9.	T-7	Keputusan Pemohon Kasasi/Tergugat untuk memutuskan Hubungan Kerja dengan Penggugat.
10.	T-8	Risalah Bipartit Pertama tanggal 16 Desember 2010.
11.	T-9	Risalah Bipartit Kedua 4 Januari 2011.
12.	T-10	Anjuran Mediator tertanggal 4 Maret 2011, No. B.1178/TK-4/III/2011.

b Berdasarkan Akta Bukti Tambahan No. Ref: 230/LSM-TML-ATM/ L/

VII/11 tanggal 13 Juli 2011:

NO	NOMOR BUKTI	NAMA BUKTI
13.	T-11A	Bukti korespondensi via email tanggal 25 Mei 2010, 3 Juni 2010
14.	T-11B	Terjemahan tersumpah dalam Bahasa Indonesia dari Bukti T-11A
15.	T-12A	Bukti korespondensi via email tanggal 20 Agustus 2010.
16.	T-12B	Terjemahan tersumpah dalam Bahasa Indonesia dari Bukti T-12A
17.	T-13	Bukti tagihan <i>Handphone</i> atas nama Tergugat yang digunakan oleh Penggugat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

c Berdasarkan Akta Bukti Tambahan Ke-2 No. Ref.: 250/LSM-TML-ATM/

L/VIII/11 tanggal 10 Agustus 2011:

NO	NOMOR BUKTI	NAMA BUKTI
18.	T-14	Perjanjian Kerja (<i>Employment Agreement</i>) antara Pemohon Kasasi/ Tergugat dan Termohon Kasasi/ Penggugat.
19.	T-15A	<i>Performance Management</i> .
20.	T-15B	Terjemahan tersumpah dalam Bahasa Indonesia dari Bukti T-15A.

Mohon perhatian majelis hakim, walupun Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti-bukti tersebut di atas, akan tetapi Majelis Hakim *Judex*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Facti di dalam putusannya pada halaman 31-32, menyatakan bahwa Pemohon Kasasi hanya mengajukan bukti surat berupa: Bukti T-1, Bukti T-2, Bukti T-2A, Bukti T-3, Bukti T-3A, Bukti T-4, Bukti T-5, Bukti T-6, Bukti T-7, Bukti T-8, Bukti T-9, Bukti T-10, Bukti T-11A, Bukti T-11B, Bukti T-12A, Bukti T-12B, dan Bukti T-13 tanpa mencantumkan/mempertimbangkan bukti-bukti surat Pemohon Kasasi lainnya, yaitu Bukti T-14, Bukti T-15A dan Bukti T-15B.

- 1 Bahwa tidak dicantumkan/dipertimbangkannya bukti-bukti surat Pemohon Kasasi, yaitu Bukti T-14, Bukti T-15 dan Bukti T-15B merupakan suatu bentuk pengabaian dari hak Pemohon Kasasi untuk didengar pendapat/pembelaannya dalam perkara *a quo*, sebelum dijatuhkan suatu sanksi dalam bentuk apapun kepada Pemohon Kasasi, sebagaimana yang diamanatkan oleh asas "*Audi Et Alteram Partem*".
- 2 Asas "*Audi Et Alteram Partem*" dijamin keberlakuannya oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia, yaitu:
 - Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".
 - Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu".
 - Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang mengatur bahwa: "Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang".
- 3 Asas *Audi Et Alteram Partem* harus diterapkan di setiap lingkup pengadilan di Indonesia, pendapat ini didukung oleh beberapa pakar hukum sebagai berikut:
 - Sudargo Gautama, dalam bukunya yang berjudul Himpunan Jurisprudensi Indonesia Yang Penting Untuk Praktek Sehari-hari (*Landmark Decisions*) Berikut Komentar-Jilid 12, halaman 2, disebutkan bahwa:
"Asas Audi et Alteram Partem" . . . adalah asas yang mewajibkan pada Hakim untuk mendengar juga pihak yang lain dalam suatu perkara ("*hear*

Hal. 17 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

also the other party”). Dan asas ini adalah salah satu asas daripada peradilan dan pemeriksaan perkara yang baik. Tidak dapat dibenarkan bahwa hanya satu pihak dalam suatu perkara diberi kesempatan untuk mengajukan pendiriannya. Sedangkan kepada pihak lawannya atau pihak yang hendak dikenakan sanksi atau petitum dalam permohonan yang diajukan (gugatan yang diajukan), tidak diberikan kesempatan untuk mengajukan pembelaannya. Telah kita saksikan pula dalam perkara lain bahwa Mahkamah Agung telah mengemukakan pendirian yang serupa”.

- Prof. Dr. Sudikno Mertokusuma, SH., dalam bukunya: Hukum Acara Perdata Indonesia, halaman 19, yang menyatakan:

“Asas kedua belah pihak harus didengar lebih dikenal dengan asas *“audi et alteram partem”* atau *Eines Mannes Rede, man soll sie horen alle beide*”. Hal ini berarti bahwa hakim tidak boleh menerima keterangan dari salah satu pihak sebagai benar, bila pihak lawan tidak didengar atau diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya”.

- M. Yahya Harahap, dalam bukunya Hukum Acara Perdata, halaman 72, yang menyatakan:

“Pemeriksaan persidangan harus mendengar kedua belah pihak secara seimbang. Pengadilan atau majelis yang memimpin pemeriksaan persidangan wajib memberi kesempatan yang sama (*to give the same opportunity to each party*) untuk mengajukan pembelaan kepentingan masing-masing, sesuai acuan sebagai berikut:

- Mendapat kesempatan untuk mengajukan pembelaan, merupakan hak yang diberikan oleh hukum kepada para pihak. Oleh karena kesempatan mengajukan pembelaan kepentingan dalam proses pemeriksaan adalah hak, pengadilan tidak boleh mengesampingkan tanpa alasan yang sah.
- Persidangan harus mendengar kedua belah pihak (*must hear each party*) secara proporsional jika hal itu mereka minta.

- 1 Lebih lanjut, penerapan asas ini oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat dilihat dalam Putusan Reg. No. 01P/TN/1992 tanggal 4 Juni 1993, yaitu:

“...asas hukum *“audi et alteram partem”* pada hakikatnya suatu proses perkara yang inti petitumnya mengandung pencantuman suatu sanksi, maka masing-masing pihak haruslah diberikan hak yang sama untuk saling mengemukakan pendapat atau pendiriannya”.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa karena Majelis Hakim *Judex Facti* telah mengesampingkan bukti Bukti T-14, Bukti T-15A dan Bukti T-15B tanpa alasan yang sah, di dalam pertimbangan putusannya, padahal sudah diperlihatkan dan diserahkan pada persidangan tanggal 10 Agustus 2010, maka majelis hakim *Judex Facti* telah secara nyata tidak memenuhi hak Pemohon Kasasi untuk didengar pendapat/pembelaannya dalam perkara *a quo* dan dengan demikian *Judex Facti* telah melanggar Asas “*Audi Et Alteram Partem*”, dan karena itu adalah wajar dan berdasarkan atas hukum apabila putusan *Judex Facti* dibatalkan karena salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku.
2. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan ketentuan hukum dalam: (1) pertimbangan mengenai adanya kesalahan prosedur yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dalam memberikan surat peringatan kedua dan ketiga kepada Termohon Kasasi, dan (2) pertimbangan benar atau tidaknya prosedur yang dijalankan dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi.
 - 2.1. Bahwa dalam perkara *a quo*, *Judex Facti* menyatakan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) terhadap Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak patut atau batal demi hukum, dengan alasan bahwa telah terjadi kesalahan prosedur (*miss procedure*) dalam pemberian Surat Peringatan ke-2 tanggal 12 Oktober 2010 (“SP ke-2”) dan Surat Peringatan ke-3 tanggal 29 Oktober 2010 (“SP ke-3”) oleh Pemohon Kasasi karena tidak sesuai dengan Peraturan Perusahaan Termohon Kasasi.

Berikut dikutip Pertimbangan Hukum *Judex Facti* dalam Putusan PHI Tanjung Pinang No.12, alinea 3, halaman 42:

“Bahwa, berdasarkan semangat Peraturan Perusahaan PT. Weatherford Indonesia pada uraian di atas dan semangat Pasal 151 ayat 1 UU 13 Tahun 2003, menunjukkan terjadinya kesalahan prosedur” “*miss procedure*” dalam memberikan Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3, karena:

 1. Penggugat tidak diberi kesempatan untuk mengatasi keluhan disampaikan atasan langsung baik lisan maupun tulisan, dan jika perlu meminta dukungan dari Departemen SDM, sesuai Pasal 33 Peraturan Perusahaan PT. Weatherford Indonesia;
 2. Tergugat tidak mampu menunjukkan/memperlihatkan penilaian tahunan Penggugat jika memang *performancenya* tidak bagus, Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan Weatherford Indonesia;

Hal. 19 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3 Surat Peringatan 1, 2 dan 3 semestinya dilampirkan laporan tertulis dari PT. Weatherford Indonesia yang di Batam, dan kenyataannya SP dikeluarkan dari Jakarta;
- 4 Proses pembinaan (baik prosedur ataupun laporan pembinaan) setelah Penggugat melakukan kesalahan, tidak dapat ditunjukkan oleh Tergugat; Sehingga pemberian sanksi pada Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3 kepada Penggugat dapat dikatakan tidak sesuai peraturan perusahaan yang berlaku, Majelis Hakim berdasarkan uraian di atas berpendapat bahwa PHK yang dilakukan dinyatakan tidak patut atau batal demi hukum”;

2.2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan menolak dengan tegas Pertimbangan Hukum Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 sebagai mana tersebut di atas. Pertama-tama, *Judex Facti* telah salah menerapkan ketentuan hukum yang dijadikan dasar untuk menyatakan adanya kesalahan prosedur yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dalam menerbitkan SP ke-1 dan SP ke-2.

Dan selain itu, *Judex Facti* juga telah salah menerapkan ketentuan hukum yang berlaku terkait dengan PHK yang terjadi sehingga menyatakan PHK tersebut tidak sah, padahal telah jelas dan terbukti dalam proses persidangan pada *Judex Facti* bahwa seluruh proses PHK, termasuk pemberian SP ke-2 dan SP ke-3 kepada Termohon Kasasi telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan tanpa melanggar ketentuan dan hukum apapun.

A *Judex Facti* seharusnya mengacu pada ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 14 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi untuk menentukan ada atau tidaknya pelanggaran prosedur dalam penerbitan SP ke-1 dan SP ke-2.

1. Bahwa dalam pertimbangan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 tersebut diatas, *Judex Facti* mendasarkan adanya kesalahan prosedur dalam memberikan SP ke-2 dan SP ke-3 yang menyebabkan tidak patutnya PHK berdasarkan pada ketentuan Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) dan juga Pasal 33 Peraturan Perusahaan PT. Weatherford Indonesia (selanjutnya disebut “Peraturan Perusahaan PT. WT”), padahal ketentuan tersebut diatas tidak ada kaitannya sama sekali dengan kesalahan prosedur dalam pemberian Surat Peringatan, sehingga jelas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesalahan penerapan hukum yang dilakukan oleh *Judex Facti* dalam Putusan PHI Tanjung Pinang No. 12 *a quo*.

Bahwa Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 33 Peraturan Perusahaan PT. WI mengatur hal-hal sebagaimana dikutip di bawah ini:

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan:

- “(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh tersebut tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Pasal 33 Peraturan Perusahaan PT WI (vide Bukti T - 1):

- “1. Supervisor dan karyawan akan berupaya untuk bekerjasama untuk mengatasi setiap perselisihan atau keluhan dan jika perlu meminta dukungan dari Departemen Sumber Daya Manusia. Jika persoalan ini tidak dapat diselesaikan pada tingkat ini harus diajukan pada tingkat berikutnya.
 2. Keluhan karyawan dapat disampaikan kepada Atasan langsung Karyawan secara tertulis ataupun lisan.
 3. Jika Serikat Pekerja resmi ada di Perusahaan, maka keluhan itu dapat diserahkan kepada Serikat Pekerja.”
2. Berdasarkan kutipan diatas, jelas bahwa Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 33 Peraturan Perusahaan PT. WI sama sekali tidak mengatur mengenai Surat Peringatan, maka dari itu pencantuman Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 33 Peraturan Perusahaan PT. WI sebagai dasar pertimbangan *Judex Facti* untuk menyatakan Surat Peringatan yang diberikan Pemohon Kasasi “*miss procedure*”/salah prosedur adalah tidak relevan dan karenanya Pertimbangan Hukum *Judex Facti* yang jelas salah menerapkan hukum ini sudah seharusnya ditolak.

Hal. 21 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa, pertimbangan mengenai apakah ada atau tidak kesalahan prosedur dalam pemberian Surat Peringatan oleh Pemohon Kasasi seharusnya didasarkan pada ketentuan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 14 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan PT. WI (vide Bukti T-1), yang dikutip sebagai berikut:

Pasal 161 UU Ketenagakerjaan:

- “(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Pasal 14 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan PT. WI:

“(2) Tahap-tahap dan langkah-langkah disiplin adalah sebagai berikut:

- Surat Peringatan Pertama
 - Surat Peringatan Kedua
 - Surat Peringatan Ketiga (terakhir)
 - Pemutusan Hubungan Kerja
- (3) Surat Peringatan akan berlaku selama jangka waktu yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan kebijakan perusahaan”.

B. *Judex Facti* salah dalam mempertimbangkan bukti-bukti dan saksi-saksi yang telah diajukan dalam persidangan perkara *a quo* sehingga menyatakan tidak sahnya PHK yang terjadi atas Termohon Kasasi.

1. Bahwa selain salah menerapkan hukum yang dijadikan dasar untuk menyatakan tidak sahnya PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Judex Facti juga telah salah dan keliru dalam menerapkan ketentuan hukum yang berlaku dalam mempertimbangkan tidak sahnya SP ke-2 dan SP ke-3 yang diterbitkan oleh Pemohon Kasasi berdasarkan 4 (empat) alasan sebagaimana disebutkan dalam Pertimbangan Hukum Putusan PHI Tanjung Pinang No. 12, alinea 3 halaman 42 (telah dikutip pada angka 3.8 Memori Kasasi *a quo*), yang dapat kami uraikan sebagai berikut.

Termohon Kasasi tidak pernah menyampaikan keluhannya pada Pemohon Kasasi.

- 1 Bahwa Pertimbangan Hukum *Judex Facti* yang menyatakan Termohon Kasasi tidak pernah diberi kesempatan untuk mengatasi keluhannya jelas-jelas keliru dan justru bertentangan dengan bukti-bukti dan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan dalam Persidangan Perkara *a quo*.
- 2 Perlu Pemohon Kasasi tegaskan disini bahwa Termohon Kasasi tidak pernah menyampaikan keluhan kepada Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi juga tidak pernah menyampaikan bukti dalam persidangan Perkara *a quo* bahwa Termohon Kasasi pernah menyampaikan keluhan terhadap atasan Termohon Kasasi. Dengan demikian logikanya, bagaimana mungkin Pemohon Kasasi diharuskan untuk mengatasi keluhan Termohon Kasasi ketika Termohon Kasasi sendiri tidak pernah menyampaikan keluhannya tersebut.

Dalam hal ini, fakta bahwa Termohon Kasasi tidak pernah menyampaikan keluhannya justru semakin menegaskan inkompetensi dan buruknya performa atau kinerja Termohon Kasasi karena disatu sisi terdapat banyak komplain mengenai kinerja Termohon Kasasi (*vide* kesaksian Rusydi pada halaman 33, kesaksian Gustanto pada halaman 34, kesaksian Sopian, pada halaman 35, dan kesaksian Serevina Samosir pada halaman 36 Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 jis. Bukti T-11A, Bukti T-11B, Bukti T-12A, Bukti T-12B, Bukti T-13, Bukti T-15A dan Bukti T-15B), namun Termohon Kasasi sendiri tidak pernah menyampaikan keluhan ataupun keberatannya terkait dengan pekerjaannya sehingga dapat menjawab komplain tersebut. Hal ini artinya, Termohon Kasasi pada dasarnya mengakui bahwa kinerja Termohon Kasasi memang masih berada di bawah standar yang diharapkan oleh perusahaan (*in casu* Pemohon Kasasi).

Hal. 23 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Selain itu alasan Termohon Kasasi, sebagaimana kemudian juga menjadi pertimbangan *Judex Facti* bahwa *performa* Termohon Kasasi menurun sejak bergantinya atasan Termohon Kasasi, yang sebelumnya adalah Bob Frank menjadi Patrick McDonagh, dan bahwa atasan baru Termohon Kasasi tersebut ternyata memiliki penilaian subjektif terhadap Termohon Kasasi (*like and dislike*) adalah dalil dan pertimbangan yang sangat-sangat keliru.

5. Pertama-tama, berdasarkan Bukti T-15A dan T-5B yang berupa dokumen penilaian hasil kinerja/*performance management* Termohon Kasasi (mohon dicatat bahwa Bukti T-15A dan Bukti T-15B yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat telah tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, sehingga Pemohon Kasasi juga menuntut pembatalan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 karena menyalahi asas "*Audi Et Alteram Partem*" dengan secara sengaja mengesampingkan Bukti-Bukti penting dan menentukan dari Pemohon Kasasi), jelas terbukti bahwa kinerja Termohon Kasasi memang telah berada dibawah standar/buruk bahkan sejak masa kepemimpinan atasan Termohon Kasasi sebelumnya, yaitu Bob Frank.

Bahwa sebagaimana disebutkan oleh Termohon Kasasi sendiri dalam gugatannya, atasan Termohon Kasasi beralih dari Bob Frank menjadi Patrick McDonagh pada tanggal 20 Juni 2010 (*vide* gugatan Termohon Kasasi Halaman 3), sedangkan *Performance Management* Termohon Kasasi yang menegaskan buruknya kinerja Termohon Kasasi diterbitkan pada tanggal 20 Februari 2010, yang berarti merupakan penilaian kinerja Termohon Kasasi sepanjang tahun 2009 (*vide* Bukti T – 15A dan T – 15B).

6. Bahwa selain itu, berdasarkan Bukti T-11A jo. Bukti T-11B, terbukti adanya komplain mengenai kinerja Termohon Kasasi yang ditujukan kepada Termohon Kasasi dalam bentuk korespondensi via Surat Elektronik (*e-mail*), yang pada intinya Termohon Kasasi terlambat untuk menyerahkan *Time Sheet* karyawan PT. Weatherford Indonesia Cabang Batam sehingga beberapa karyawan terpaksa mengalami penundaan perolehan bonus. Komplain mengenai kinerja Termohon Kasasi tersebut, yang dapat dilihat pada Bukti T-11A jo. Bukti T-11B, diajukan sebelum atasan Termohon Kasasi beralih dari Bob Frank kepada Patrick McDonagh. Selain itu, berdasarkan Bukti ini dapat dilihat bahwa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi bukan pertama kalinya melakukan kesalahan yang dikomplain tersebut, sehingga telah dapat disimpulkan bagaimana sebenarnya kinerja Termohon Kasasi baik sebelum maupun sesudah pergantian atasan Termohon Kasasi. Komplain yang terdapat di dalam Bukti T-11A jo. Bukti T-11B adalah komplain yang ditujukan kepada Termohon Kasasi dalam bentuk korespondensi via Surat Elektronik (*Email*), yang pada intinya atasan Termohon Kasasi terlambat untuk menyerahkan *Time Sheet* karyawan Pemohon Kasasi pada cabang Batam, sehingga beberapa karyawan terpaksa mengalami menundaan perolehan bonus.

Pemohon Kasasi telah memperlihatkan *performance report* Termohon Kasasi dan mengajukannya sebagai Bukti T-15A dan T-15B.

7. Mengenai pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* yang menyatakan Termohon Kasasi tidak pernah menunjukkan/ memperlihatkan penilaian tahunan adalah juga tidak mendasar dan telah Pemohon Kasasi bahas pada bagian 3.32 sampai dengan 3.44 di atas sehingga tidak perlu lagi di bahas di sini.

Tidak ada satupun ketentuan peraturan perusahaan PT. WI yang mengharuskan Surat Peringatan dilampirkan laporan tertulis dari kantor cabang.

9. Mengenai Surat Peringatan harus dilampirkan laporan tertulis dari kantor cabang Pemohon Kasasi. Pertimbangan ini adalah sangat mengada-ada, karena baik ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan maupun Pasal 14 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan PT. WI, sama sekali tidak mengatur mengenai kewajiban untuk melampirkan laporan tertulis terkait dengan pemberian Surat Peringatan dari kantor cabang. Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa pertimbangan *Judex Facti* tidak berdasarkan atas hukum dan sudah sepatasnya ditolak.

10. Lebih lanjut perihal apakah kantor cabang Pemohon Kasasi harus melampirkan laporan tertulis atau laporan-laporan lain kepada kantor pusat dalam bentuk apapun adalah murni masalah administrasi internal Pemohon Kasasi, sepanjang tidak ada peraturan perundangan yang mengatur demikian dan hal tersebut tidak melanggar Peraturan Perusahaan, maka kantor cabang Pemohon Kasasi tidak perlu melampirkan laporan tertulis dalam surat peringatan.

Hal. 25 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



11. Lebih lanjut, sepanjang Surat Peringatan yang dikeluarkan oleh Pemohon Kasasi sesuai dengan 161 UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. WI, maka demi hukum, Surat Peringatan tersebut adalah sah dan berlaku (untuk penjelasan lebih lanjut, mohon baca penjelasan Pemohon Kasasi pada angka 3.26 sampai dengan 3.27 Memori Kasasi *a quo*).

Pemohon Kasasi telah melakukan pembinaan terhadap Termohon Kasasi.

12. Mengenai pertimbangan proses pembinaan setelah Termohon Kasasi melakukan kesalahan. Perlu Majelis Hakim Agung ketahui berdasarkan penjelasan Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan pemberian Surat Peringatan merupakan bagian dari upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya. Jadi dengan kata lain pemberian Surat Peringatan juga merupakan bagian dari proses pembinaan kepada buruh/karyawan sehingga buruh/karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Perlu diketahui lebih lanjut bahwa di dalam setiap Surat Peringatan 1, 2 dan 3 yang telah diterima oleh Termohon Kasasi, juga tertulis kalimat: "Surat Peringatan ini dikeluarkan sebagai sanksi disiplin, dan sebagai motivasi untuk anda (dibaca: Termohon Kasasi) agar lebih menjalankan dan mentaati aturan yang berlaku di Perusahaan ini di masa yang akan datang".

13. Surat Peringatan yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi tersebut juga sudah jelas menyatakan bahwa tujuan dari pemberian Surat Peringatan adalah agar karyawan/buruh bisa lebih lagi menjalankan dan mentaati peraturan di masa yang akan datang dengan kata lain maksud pemberian Surat Peringatan adalah sebagai proses pembinaan dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi, dengan harapan Termohon Kasasi mau memperbaiki kinerja pekerjaannya.

14. Berdasarkan pembahasan ini, maka pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan Pemohon Kasasi tidak dapat menunjukkan telah dilakukannya proses pembinaan terhadap Termohon Kasasi adalah tidak berdasar atas hukum dan fakta yang ada. Sebaliknya berdasarkan Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, Pasal 14 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan PT. WI dan juga berdasarkan Surat Peringatan yang diberikan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi, jelas menunjukkan Pemohon Kasasi telah melakukan pembinaan terhadap Termohon Kasasi.

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Termohon Kasasi telah sah karena telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI.

1. Bahwa, sebagaimana telah diuraikan di atas, Termohon Kasasi telah melakukan beberapa kali pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan, sehingga Pemohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

2. Bahwa, sebelum Pemohon Kasasi melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi, Pemohon Kasasi telah menempuh prosedur hukum sebagai berikut:

a. Memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga berdasarkan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 14 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. WI.

Karena Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Perusahaan, maka Pemohon Kasasi memberikan Surat-surat peringatan pertama, kedua dan ketiga sebagai berikut:

1 Surat Peringatan Pertama (*vide* Bukti T- 4).

Surat Peringatan ini diberikan pada tanggal 6 September 2010, yang berlaku selama 6 (enam) bulan. Surat Peringatan ini diberikan kepada Termohon Kasasi, karena Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 6 butir (1) Peraturan Perusahaan PTWI.

Pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah:

- Termohon Kasasi telat menyerahkan atau memproses *time sheet* lembur karyawan, sehingga menyebabkan pembayaran terlambat.
- Termohon Kasasi sering lalai mengatur dengan baik penjemputan tamu yang datang berkunjung ke Batam.
- Termohon Kasasi menggunakan alat komunikasi milik perusahaan, yaitu telepon genggam (*handphone*) untuk keperluan pribadi, tanpa persetujuan dari *Base Manager* setempat.

2 Surat Peringatan Kedua (*vide* Bukti T-5).

Surat Peringatan ini diberikan pada tanggal 12 Oktober 2010 yang berlaku selama 6 (enam) bulan. Surat Peringatan ini diberikan kepada Termohon Kasasi, karena Termohon Kasasi telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melanggar Pasal 6 butir (1) Peraturan Perusahaan PT. WI.

Pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah:

- Termohon Kasasi tidak menjalankan fungsi *receptionist* dengan baik, karena tidak menjawab *switch board* selama 1 minggu, bahkan Termohon Kasasi seringkali tidak mengaktifkan *switch board* pada jam kerja.
- Termohon Kasasi tidak menindaklanjuti pemesanan tiket sebagaimana tertera dalam OFI dan tidak memberitahukan kepada operator yang bersangkutan, akibatnya Pemohon Kasasi kehilangan *revenue* atau pendapatan dan tiket tersebut harus dipesan kembali.

3 Surat Peringatan Ketiga (*vide* Bukti T-6).

Surat Peringatan ini diberikan pada tanggal 29 Oktober 2010 yang berlaku selama 6 (enam) bulan. Surat Peringatan ini diberikan kepada Termohon Kasasi, karena Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 6 butir (1) Peraturan Perusahaan PT. WI. Pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah:

- Termohon Kasasi telah ditugaskan untuk memproses pembuatan visa kerja untuk beberapa karyawan dari Juli 2010, sampai dengan minggu pertama bulan Oktober 2010 masih belum selesai juga. Visa kerja tersebut sangat diperlukan untuk karyawan dan perusahaan, dalam rangka menghindari terjadinya pelanggaran hukum.
- Termohon Kasasi sering mengelak untuk mengerjakan tugas-tugas Penggugat, dengan cara mendelegasikan tugas Termohon Kasasi sendiri kepada orang lain, bahkan kepada atasan Termohon Kasasi sendiri.

Bahwa, setelah Pemohon Kasasi memberikan Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga di atas kepada Termohon Kasasi, Termohon Kasasi masih melakukan pelanggaran Pasal 6 butir (1) Peraturan Perusahaan Peraturan Perusahaan, yaitu:

- Termohon Kasasi tidak menginformasikan kepada karyawan lain perihal adanya panggilan masuk.
- Termohon Kasasi gagal untuk menyampaikan pesan kepada karyawan sebanyak 2 kali (pesan *penelpon* tidak diteruskan kepada penerima).
- Termohon Kasasi menyebabkan terjadinya keterlambatan pembayaran bonus bulanan karyawan lapangan untuk bulan Oktober



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2010, karena Termohon Kasasi tidak mau meneruskan pesan tersebut ke atasan karyawan yang bersangkutan.

- b. Pemohon Kasasi memberlakukan tindakan skorsing (pember-hentian sementara).

Bahwa untuk mencegah terulangnya kembali tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi maka pada tanggal 16 Desember 2010 Pemohon Kasasi memberlakukan tindakan skorsing (pemberhentian sementara) kepada Termohon Kasasi. Hal tersebut tertuang dalam Surat Keputusan No. 08-HR-12-10.

- c. Pemohon Kasasi memberikan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Termohon Kasasi

Bahwa, berdasarkan fakta-fakta yang telah Pemohon Kasasi sampaikan di atas, yaitu Termohon Kasasi telah melanggar ketentuan Pasal 6 butir (1) Peraturan Perusahaan, dan Pemohon Kasasi telah memberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga, akan tetapi Termohon Kasasi tetap saja melanggar Peraturan Perusahaan, maka dengan berat hati, Pemohon Kasasi memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Termohon Kasasi berdasarkan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang berlaku efektif sejak tanggal 15 Januari 2010.

- d. Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah menempuh proses Bipartit.

Bahwa, Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah mencoba menempuh proses Bipartit sebanyak 2 (dua) kali untuk menyelesaikan masalah ini, yaitu masing-masing sebagai berikut:

- Bipartit pertama, sebagaimana dibuktikan dengan adanya risalah bipartit pertama, tertanggal 16 Desember 2010 (*vide* Bukti T-8).
- Bipartit kedua, sebagaimana dibuktikan dengan adanya risalah bipartit kedua, tertanggal 4 Januari 2011 (*vide* Bukti T-9).

Karena dalam proses bipartit Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi gagal mencapai kesepakatan, maka bipartit dinyatakan gagal.

- e. Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah menempuh proses mediasi.

Bahwa, Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah menempuh proses mediasi, dan dalam

Hal. 29 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mediasi tersebut, mediator mengeluarkan anjuran tertulis tertanggal 4 Maret 2011, No. B.1178/TK-4/III/2011, yang pada intinya berisi:

“Bahwa terhadap kesalahan pekerja (baca: Termohon Kasasi), pengusaha (baca: Pemohon Kasasi) telah melakukan pembinaan kepada pekerja melalui peringatan pertama, kedua dan ketiga maupun terakhir, peringatan tersebut dimaksudkan agar pekerja dapat merubah sikap atau perbuatan yang telah pekerja lakukan...”.

“Bahwa setelah pengusaha memberikan surat peringatan terakhir, pekerja (baca: Termohon Kasasi) masih melakukan suatu pelanggaran, yaitu tidak menginformasikan kepada karyawan perihal adanya panggilan masuk...”.

- 3 Bahwa berdasarkan uraian Pemohon Kasasi sebagaimana disebutkan diatas, telah jelas dan terbukti bahwa PHK yang terjadi atas Termohon Kasasi telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga telah jelas dan nyata bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan ketentuan hukum yang berlaku sehingga mempertimbangkan dan menyatakan bahwa SP ke-2 dan SP ke-3 yang dikeluarkan oleh Pemohon Kasasi salah prosedur sehingga PHK yang terjadi tidak sah dan batal demi hukum. Bahwa jelas kesalahan dan kekeliruan *Judex Facti* ini dikarenakan *Judex Facti* lalai untuk mempertimbangkan dengan seksama seluruh bukti-bukti dalam Persidangan Perkara *a quo*, sehingga Putusan PHI Tanjung Pinang No.21 yang dikeluarkan berdasarkan pertimbangan *Judex Facti* yang tidak cermat tersebut sudah sewajarnya dibatalkan oleh Mahkamah Agung yang Terhormat.
- 4 Bahwa berdasarkan hukum, suatu Asas Putusan wajib memuat dasar alasan yang jelas dan rinci. Putusan yang tidak memenuhi ketentuan itu dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan (*onvoldoende gemotiveerd*). Hal ini sesuai dengan Pasal 50 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (selanjutnya disebut “UU Kekuasaan Kehakiman”) yang menyatakan bahwa:
“Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili”.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Hal ini telah ditegaskan pula oleh Mahkamah Agung RI yang atas alasan yang sama pada pokoknya menyatakan putusan Pengadilan Tinggi tidak boleh secara serta merta mengambil alih putusan Pengadilan Negeri tanpa alasan-alasan yang jelas dan rinci mengapa Pengadilan Tinggi membenarkan putusan Pengadilan Negeri tersebut, sebagaimana disebutkan dalam berbagai Yurisprudensi Mahkamah Agung RI, yang diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a. Putusan MARI No. 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970:

“Mahkamah Agung RI menganggap perlu untuk meninjau putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*Onvoldoende Gemotiveerd*)”.
 - b. Putusan MARI No. 67 K/Sip/1972 tanggal 13 Agustus 1972

“... karena *Judex Facti* tidak memberikan alasan-alasan/ pertimbangan-pertimbangannya yang cukup, maka putusan *Judex Facti* dibatalkan”.
5. Berdasarkan dalil dalil Pemohon Kasasi diatas, jelaslah bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan lalai untuk menyebut peraturan perundangan yang tepat yang melandasi pertimbangan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12, kelalaian tersebut jelas merupakan pelanggaran terhadap Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman, dan mengakibatkan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 menjadi batal.
3. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena tidak mempertimbangkan bukti tertulis dari Pemohon Kasasi yaitu bukti *performance management* atau manajemen kinerja Termohon Kasasi yang sangat jelas membuktikan: (I) Pemohon Kasasi telah melakukan penilaian tahunan terhadap Termohon Kasasi; dan (II) kinerja pekerjaan Termohon Kasasi tidak memuaskan.

Bukti yang diberi tanda T-15a (*performance management*) (Lampiran – 4) dan T-15B (manajemen kinerja) (Lampiran – 5) tersebut telah Pemohon Kasasi serahkan kepada persidangan *Judex Facti* pada tanggal 10 Agustus 2011, akan tetapi sama sekali tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* dan bahkan tidak dicantumkan di dalam daftar bukti-bukti Pemohon Kasasi dalam putusan PHI Tanjung Pinang No.12, Halaman 31-32.

1. *Judex Facti* dalam pertimbangannya pada halaman 42 Putusan PHI Tanjung Pinang No. 12 pada dasarnya menyatakan bahwa Pemohon Kasasi tidak mampu menunjukkan/memperlihatkan penilaian tahunan Termohon Kasasi

Hal. 31 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang membuktikan dalil Pemohon Kasasi mengenai kinerja Termohon Kasasi yang tidak bagus sebagaimana diatur dalam Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. WI, sehingga oleh karenanya *Judex Facti* menyatakan pemberian SP ke-2 dan SP ke-3 tidak dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan akibatnya PHK telah dilakukan secara tidak patut atau batal demi hukum (untuk lebih jelasnya, pertimbangan *Judex Facti* yang demikian telah dikutip pada butir ke 3.8 Memori Kasasi *a quo*).

2. Pernyataan *Judex Facti* di atas sangat bertentangan dengan fakta yang terjadi di dalam Persidangan dihadapan *Judex Facti*, karena pada kenyataannya Pemohon Kasasi telah memperlihatkan dan menyerahkan bukti tertulis yang menunjukkan/memperlihatkan penilaian tahunan Termohon Kasasi, di hadapan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang (*Judex Facti*) pada tanggal 10 Agustus 2011, dalam bentuk dokumen yang berjudul “*Performance Management*” yang kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Penerjemah Tersumpah menjadi “Manajemen Kinerja”, sebagai Bukti T-15A (Lampiran 4) dan Bukti T-15B (Lampiran 5).
3. Bahwa bukti-bukti tersebut di atas telah Pemohon Kasasi tunjukan dan serahkan kepada *Judex Facti* bersama dengan Surat Akta Bukti Tambahan ke-2 No. 250/LSM-TML-ATM/L/VIII/11, tertanggal 10 Agustus 2011 (Lampiran-2) dan diberi Nomor Bukti T-15A (*Performance Management*) (Lampiran-4) dan T-15B (Manajemen Kinerja) (Lampiran-5), akan tetapi ironisnya, bukti tersebut sama sekali tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*. Agar Majelis Hakim Agung yang Terhormat dapat melihat bukti tersebut, kami turut lampirkan bukti-bukti tersebut dalam Memori Kasasi *a quo* sebagai Lampiran 2.
4. Bahwa dalam mengelola perusahaannya, sebagai pelaksanaan Bab III pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. WI, Pemohon Kasasi secara rutin (minimal 1 tahun sekali) melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya, termasuk juga kinerja dari Termohon Kasasi, yang kemudian dicatat dalam dokumen yang dinamakan “*Performance Management*”. Terkait dengan penilaian kinerja Termohon Kasasi, bukti telah dilakukannya penilaian kinerja Termohon Kasasi dapat dilihat dari adanya dokumen “*Performance Management*” (vide Bukti T-15A/Lampiran 4) dan “Manajemen Kinerja” (vide Bukti T-15B/Lampiran 5) yang dinilai dan ditanda-tangani oleh atasan langsung Termohon Kasasi, pada waktu itu Bapak Robert W.D. French alias



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bob French pada tanggal 25 Februari 2010 dan juga ditandatangani oleh Termohon Kasasi pada tanggal 20 Februari 2010.

5. Bahwa berdasarkan hasil penilaian tersebut, terbukti bahwa kinerja Termohon Kasasi tidak bagus, karena masih berada di bawah standar yang diharapkan. Hal ini sebagaimana dapat dilihat dengan jelas pada halaman 6 dokumen "*Performance Management*" (vide Bukti T-15A/ Lampiran 4), dan pada halaman 14 dokumen "Manajemen Kinerja" (vide Bukti T-15B/ Lampiran 5).
6. Bahwa karena kinerja Termohon Kasasi tidak memuaskan, Pemohon Kasasi kemudian memberikan pembinaan, masukan serta saran kepada Termohon Kasasi, sebagaimana dibuktikan dari adanya kolom komentar yang diisi oleh atasan Termohon Kasasi, yang mana Termohon Kasasi kemudian juga telah memberikan tanggapannya. Hal ini jelas terlihat pada halaman 6, pada kolom *Overall Comments*, dokumen "*Performance Management*" (vide Bukti T-15A/Lampiran 4) atau di halaman 15, pada kolom Penilaian Secara Umum, dokumen "Manajemen Kinerja" (vide Bukti T-15B/Lampiran 5).
7. Bahwa dari bukti "*Performance Management*" (vide Bukti T-15A/ Lampiran-4) atau "Manajemen Kinerja" (vide Bukti T-15B/Lampiran-5) jelas terbukti bahwa:
 - a Pemohon Kasasi sudah melakukan penilaian (*annual appraisal*) terhadap Termohon Kasasi sesuai dengan ketentuan Bab III Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. WI.
 - b Kinerja Termohon Kasasi tidak bagus dan perlu diperbaiki karena berada di bawah standar yang diharapkan.
 - c Pemohon Kasasi sudah memberikan pembinaan dengan cara memberikan masukan kepada Termohon Kasasi agar meningkatkan kinerjanya.
 - d Kinerja Termohon Kasasi memang tidak baik, bukan hanya sejak masa kepemimpinan Bapak Patrick McDonagh (atasan Termohon Kasasi pada saat Termohon Kasasi di PHK) namun juga sejak era pimpinan sebelumnya, yaitu pimpinan Bapak Robert W.D. French alias Bob French. Sehingga jelas kekeliruan *Judex Facti* dalam mempertimbangkan adanya penurunan kinerja Termohon Kasasi karena adanya pergantian atasan Termohon Kasasi (mohon lihat putusan PHI Tanjung Pinang No. 12 halaman 41 angka 2).

Hal. 33 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa lebih lanjut, hasil penilaian kinerja Termohon Kasasi yang berada di bawah standar sebagaimana ternyata di dalam “*Performance Management*” atau dokumen “Manajemen Kinerja” tersebut diatas, juga didukung oleh keterangan saksi-saksi yang pada intinya semua mengatakan bahwa kinerja pekerjaan Termohon Kasasi tidak bagus. Kutipan keterangan saksi-saksi tersebut adalah:

- a Saksi Rusyidi (saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi), di bawah sumpah menerangkan:
 - Bahwa saksi tahu Penggugat di Putuskan Hubungan Kerjanya (di PHK) oleh Tergugat adalah karena dianggap kinerjanya tidak bagus (vide Halaman 33 Putusan No. 12).
- b Saksi Gustanto (saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi), di bawah sumpah menerangkan:
 - Bahwa Penggugat sering dimarahi atasan langsungnya bernama Patrick McDonagh, karena dinilai kinerjanya kurang baik (vide Halaman 34 Putusan No. 12).
- c Saksi Sopian (saksi yang dihadirkan oleh Pemohon Kasasi), di bawah sumpah menerangkan:
 - Bahwa Penggugat kinerjanya tidak bagus, sering datang terlambat (Vide Halaman 35 Putusan No. 12).
- d Saksi Serevina Samosir (saksi yang dihadirkan oleh Pemohon Kasasi), di bawah sumpah menerangkan:
 - Bahwa saksi sering melihat Penggugat terlambat masuk kerja.
 - Bahwa kinerja Penggugat tidak memuaskan/lambat, seperti waktu itu ada yang meminta bantuan untuk pesan tiket pesawat sering dikerjakan setelah agak lama.
 - Bahwa saksi pernah meminta bantuan kepada Penggugat membuat visa sejak bulan Juli 2010 sampai hingga bulan Oktober 2010 tidak selesai dan tidak ada perkembangannya. Mengenai penjemputan tamu sering terlambat.

(Vide Halaman 36 Putusan No. 12)

Namun demikian, *Judex Facti* ternyata lalai dalam mempertimbangkan keterangan seluruh Saksi-Saksi yang dihadirkan dalam Persidangan *Judex Facti* tersebut, yang semuanya secara ber-kesesuaian menyatakan mengenai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

performa atau kinerja Termohon Kasasi yang tidak baik, sehingga sudah sewajarnya diperingatkan dan selanjutnya dilakukan PHK.

9. Bahwa jika *Judex Facti* benar-benar mempertimbangkan bukti dokumen “*Performance Management*” (vide Bukti T-15A/Lampiran 4) atau dokumen “Manajemen Kinerja” (vide Bukti T-15B/Lampiran 5), dan secara cermat mempertimbangkan kesaksian para Saksi yang dihadirkan di Persidangan Perkara aquo, tidak mungkin *Judex Facti* keliru menyatakan/mempertimbangkan bahwa: (i) Pemohon Kasasi tidak mampu menunjukkan/memperlihatkan penilaian tahunan Termohon Kasasi/Penggugat jika memang performancenya tidak bagus; dan (ii) pemberian sanksi pada SP ke-2 dan SP ke- 3 kepada Termohon Kasasi/Penggugat tidak sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. WI, sehingga PHK yang dilakukan dinyatakan tidak patut atau batal demi hukum.
10. Selanjutnya, karena Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 telah mengesampingkan dan tidak mempertimbangkan bukti penilaian tahunan (*Performance Management*) yang menunjukkan: (i) Pemohon Kasasi telah melakukan penilaian tahunan terhadap Termohon Kasasi; dan (ii) kinerja pekerjaan Pemohon Kasasi tidak memuaskan dan berada di bawah standar (*Vide* Bukti T-15A/Lampiran 4 dan Bukti T-15B/Lampiran 5), padahal tidak dipertimbangkannya bukti-bukti tersebut menjadi salah satu dasar utama pertimbangan *Judex Facti* dalam mengeluarkan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12, dan mengingat fakta bahwa *Judex Facti* lalai dalam mempertimbangkan keterangan Saksi-Saksi yang dihadirkan yang secara bersesuaian menyatakan buruknya kinerja Termohon Kasasi, maka jelas bahwa Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 merupakan putusan yang tidak saksama (*ontvoldoende gemotiveerd*) yang mengandung kesalahan penerapan hukum sehingga atau bertentangan dengan hukum, sehingga harus dibatalkan.
11. Suatu putusan tidak saksama (*ontvoldoende gemotiveerd*) yang mengandung kesalahan penerapan hukum atau bertentangan dengan hukum harus dibatalkan telah ditegaskan dalam Yurisprudensi tetap Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 638 K/Sip/1969, tanggal 22 Juli 1970 dalam perkara Cijo lawan Hardjoprajitno alias Bungkik, dkk dengan susunan Majelis Hakim (1). Prof. Dr. Subekti, SH., (2). Indroharto, SH. dan (3). D.H. Lumbanraja, SH., Yurisprudensi mana dapat dikutip sebagai berikut:

Hal. 35 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang tidak cukup dipertimbangkan (*ontvodoende gemotiveerd*) harus dibatalkan.

i.e. Pengadilan Negeri yang putusannya dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi setelah menguraikan tentang keterangan saksi-saksi, barang-barang bukti yang diajukan terus saja menyimpulkan “bahwa oleh karena itu gugatan Penggugat dapat dikabulkan sebagian” dengan tidak ada penilaian sama sekali terhadap penyangkalan-penyangkalan (*tegenbewijs*) dari pihak Tergugat-Tergugat asli.”

12. Bahwa menurut pendapat Ahli Hukum M. Yahya Harahap, SH. di dalam Bukunya yang berjudul Kekuasaan Mahkamah Agung Pemeriksaan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata, terbitan Sinar Grafika, Jakarta, cetakan ketiga, halaman 343, pada pokoknya menegaskan:

“Dalam praktik peradilan, putusan yang tidak saksama memper-timbangkan semua hal yang relevan dengan perkara yang bersangkutan, dikategori putusan yang mengandung kesalahan penerapan hukum atau bertentangan dengan hukum. Putusan yang demikian tidak sesuai (*gebrekkig*) karena berada di bawah standar sehingga putusan itu tidak memuaskan.

Pada umumnya, suatu putusan yang dikategori *ontvoldoende gemotiveerd*, sering bertitik singgung dengan kesalahan penerapan hukum pembuktian. Fakta-fakta yang ditemukan dalam persidangan tidak dipertimbangkan secara menyeluruh dan komprehensif. Yang dipertimbangkan hanya sebagian saja, tanpa menilai dan mempertim-bangkan alat bukti yang lain.

Misalnya Putusan MA No. 3388 K/Pdt/1985 yang mengatakan putusan Pengadilan Tinggi tidak saksama mempertimbangkan semua fakta dan bukti yang ditemukan dalam persidangan, karena tidak mempertimbangkan dan menilai Akta Pelepasan Hak antara Penggugat dengan Tergugat II yang dibuat dan ditandatangani kedua belah pihak, juga tidak mempertimbangkan Akta Sewa-Menyewa atas tanah dan bangunan terperkara yang dibuat dan disepakati antara Penggugat dengan Tergugat II. Oleh karena itu, tidak terbukti Tergugat I (BNI) dan Tergugat II melakukan perbuatan melawan hukum. Jadi, menurut MA dalam tingkat kasasi, sekiranya Pengadilan Tinggi benar-benar mempertimbangkan akta-akta yang disampaikan di persidangan dengan saksama, tidak mungkin Pengadilan Tinggi keliru menyimpulkan Tergugat I dan Tergugat II melakukan perbuatan melawan hukum”.

13. Berdasarkan dalil-dalil Pemohon Kasasi tersebut diatas, jelas terbukti bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tanjung Pinang telah salah, lalai dan tidak seksama (*ontvoldoende gemotiveerd*) dalam menerapkan ketentuan hukum yang berlaku dalam mengeluarkan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12. Oleh karena itu, Pemohon Kasasi dengan ini memohon dengan hormat kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk menolak dan membatalkan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 dan selanjutnya memeriksa dan mengadili sendiri dalam Perkara *a quo* dengan menyatakan gugatan Termohon Kasasi/Penggugat ditolak.

4. Bahwa *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Pasal 50 ayat (1) UU kekuasaan Kehakiman karena tidak memuat pasal tertentu dari peraturan perundangan yang bersangkutan atau sumber hukum tidak tertulis atau setidaknya salah menjadikan suatu ketentuan hukum sebagai dasar untuk menghukum Pemohon Kasasi membayar Upah Pesangon sejumlah Rp. 27.669.000,- (duapuluh tujuhjuta enamratus enampuluh sembilanribu Rupiah). Padahal berdasarkan hukum, Permohon Kasasi seharusnya hanya perlu membayar Upah Pesangon sebesar Rp. 13.834.500,- (tigabelasjuta delapanratus tigapuluh empatribu limaratus Rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

1. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 42 alinea terakhir dan halaman 43 Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa karena PHK-nya batal demi hukum dan pihak Tergugat tidak menghendaki Penggugat bekerja di tempat Tergugat, untuk itu Tergugat dihukum untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon (UP) 2 kali seperti ketentuan Pasal 156 ayat 2, Uang Masa Penghargaan (UMH) ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak (UPH) dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4), sehingga dalam nominal dengan masa kerja 2 tahun 1 bulan adalah:

- | | |
|----------|---|
| i. UP | : 2 x 3 x Rp 4.010.000=Rp. 24.060.000; |
| ii. UMH | : 0 = -- |
| iii. UPH | : 15% x (UP + UMH) = <u>Rp. 3.609.000,-</u>
= Rp. 27.669.000,- |

- a. *Judex Facti* lalai menyebutkan sumber hukum yang dijadikan dasar untuk menentukan besaran upah pesangon yang harus dibayar Pemohon Kasasi.
2. Bahwa *Judex Facti* telah lalai menyebutkan atau memuat sumber hukum atau dasar hukum yang dipergunakan oleh *Judex Facti* sampai bisa

Hal. 37 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertimbangkan untuk menghukum Pemohon Kasasi membayar Uang Pesangon (UP) sejumlah 2 kali seperti ketentuan Pasal 156 ayat 2 UU Ketenagakerjaan, Uang Masa Penghargaan (UMH) ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, Uang Penggantian Hak (UPH) dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sehingga total berjumlah Rp. 27.669.000,-.

3. Dalam hal ini, sekalipun *Judex Facti* telah lalai karena tidak merujuk pada pasal tertentu di dalam UU Ketenagakerjaan untuk menentukan besaran jumlah pesangon tersebut, rumusan penghitungan pesangon yang digunakan oleh *Judex Facti* sama dengan rumusan penghitungan pesangon dalam Pasal 169 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

“(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1 Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2 Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3 Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4 Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5 Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6 Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

(2) Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak untuk mendapat pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

4. Bahwa, apabila dasar hukum yang digunakan oleh *Judex Facti* untuk menghukum Pemohon Kasasi membayar Uang Pesangon (UP) sejumlah Rp. 27.669.000,-, didasarkan pada ketentuan Pasal 169 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, maka dasar hukum yang diterapkan oleh *Judex Facti* adalah sangat keliru karena rumusan pembayaran uang pesangon berdasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 169 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, hanya bisa diterapkan terbatas pada peristiwa yang diatur di dalam Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu dalam hal pekerja/buruh mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, karena pengusaha melakukan tindakan:

- a Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulitaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
5. Faktanya yang terjadi adalah Termohon Kasasi tidak mengajukan gugatan PHK berdasarkan Pasal 169 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, dan Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan perbuatan sebagaimana disebut dalam Pasal 169 ayat (1) terhadap Termohon Kasasi dan tidak pernah terbukti juga di persidangan jika Pemohon Kasasi melakukan salah satu hal yang ditentukan dalam Pasal 169 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu maka pertimbangan Judex Facti menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar uang pesangon sejumlah 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Uang Masa Penghargaan (UMH) ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, Uang Penggantian Hak (UPH) dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, sehingga total berjumlah Rp. 27.669.000,- adalah tidak berdasarkan atas hukum dan sudah sepatutnya dibatalkan.
6. Bahwa terbukti Judex Facti di dalam Pertimbangan Hukum Putusan PHI Tanjung Pinang No 12 telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur di dalam Ketentuan Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman yang pada pokoknya menegaskan bahwa segala putusan Pengadilan harus memuat alasan-alasan dan dasar-dasar putusan serta mencantumkan pasal-pasal peraturan perundang-undangan

Hal. 39 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



tertentu yang bersangkutan dengan perkara yang diputus atau berdasarkan hukum tidak tertulis maupun yurisprudensi atau doktrin hukum.

Berikut dikutip ketentuan Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman:

“(1) Putusan Pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili”.

7. Selain itu, berdasarkan doktrin dari Yahya Harahap, SH. di dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata tentang gugatan persidangan, penyitaan, pembuktian dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan pertama, halaman 797-798, pada pokoknya menegaskan:

“Suatu Asas Putusan wajib memuat dasar alasan yang jelas dan rinci. Putusan yang tidak memenuhi ketentuan itu dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan (*ontvoldoende gemotiveerd*). Alasan-alasan hukum yang menjadi dasar pertimbangan bertitik tolak dari ketentuan: pasal-pasal tertentu peraturan perundang-undangan, hukum kebiasaan, yurisprudensi, atau doktrin hukum.

Hal ini ditegaskan dalam Pasal 50 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menegaskan bahwa segala putusan Pengadilan harus memuat alasan-alasan dan dasar-dasar putusan dan mencantumkan pasal-pasal peraturan perundang-undangan tertentu yang bersangkutan dengan perkara yang diputus atau berdasarkan hukum tak tertulis maupun yurisprudensi atau doktrin hukum.

8. Bahwa untuk memenuhi kewajiban sebagaimana dikutip diatas, Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman memerintahkan Hakim dalam kedudukannya sebagai penegak hukum dan keadilan, wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Bertitik tolak dari ketentuan pasal-pasal yang dikemukakan di atas, putusan yang tidak cukup pertimbangan adalah masalah yuridis. Akibatnya, putusan yang seperti itu, dapat dibatalkan pada tingkat banding atau kasasi. Hal itu ditegaskan dalam Putusan MA-RI No. 443 K/Pdt/1986 tanggal 20 Agustus 1988. Dalam perkara ini Penggugat dalam dalil gugatan mengatakan utang tergugat Rp. 13.134.312,00 tambah bunga. Akan tetapi, Pengadilan dalam putusannya menetapkan utang Tergugat sebesar Rp. 14.300.00,00 tanpa disertai pertimbangan dan alasan-alasan hukum, mengapa jumlahnya demikian. Demikian juga Putusan MA-RI No. 2461 K/Pdt/1984 tanggal 10 Desember



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1985, *Judex Facti* dianggap tidak cukup pertimbangan, karena tidak saksama dan rinci menilai dan mempertimbangkan segala fakta yang ditemukan dalam proses persidangan.

9. Bahwa Bahwa lebih lanjut, ketentuan Pasal 178 ayat (1) HIR pada pokoknya menegaskan bahwa putusan yang dijatuhkan harus berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup. Putusan yang tidak memenuhi ketentuan itu dikategorikan putusan yang tidak cukup pertimbangan, karena dianggap tidak memenuhi syarat sebagai putusan yang jelas dan rinci. Cara mengadili yang demikian bertentangan dengan asas yang digariskan undang-undang.

10. Bahwa selain ketentuan tersebut di atas, Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. MA/Pemb.1154/74 tanggal 25 November 1974, menyatakan:

“Putusan yang tidak disertai oleh pertimbangan atau alasan yang jelas dikehendaki oleh undang-undang dapat menimbulkan suatu kelalaian dalam acara (*Vormverzuim*)”.

“Dengan tidak/kurang memberikan pertimbangan/alasan, bahkan apabila alasan-alasan itu kurang jelas dan sukar dapat di mengerti maupun bertentangan satu sama lain, maka hal demikian dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam acara (*Vormverzuim*) yang dapat mengakibatkan batalnya suatu putusan”.

11. Bahwa oleh karena itu, karena *Judex Facti* tidak memberikan dasar dan alasan yang jelas dan rinci serta tanpa adanya alasan-alasan hukum yang menjadi dasar pertimbangan yang seharusnya bertitik tolak dari ketentuan pasal-pasal tertentu peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau doktrin hukum, maka Pemohon Kasasi mohon kepada Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI yang Terhormat agar berkenan untuk menolak dan membatalkan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 tersebut.

B Penghitungan Komponen Pesangon Seharusnya Didasarkan Pada Ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

12. Bahwa, dasar penghitungan pesangon oleh *Judex Facti* adalah keliru karena PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi adalah berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:
Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama,

Hal. 41 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

13. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, perhitungan komponen pesangon untuk Penggugat seharusnya adalah sebagai berikut:

a.	Uang Pesangon	:	3 x Rp. 4.010.000	=	Rp.12.030.000
b.	Uang Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan	:	15% x Rp. 12.030.000	=	Rp. 1.804.500

14. Bahwa berdasarkan pembahasan di atas, jelas terlihat bahwa *Judex Facti* telah lalai untuk memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan dalam Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman untuk memuat pasal tertentu atau setidak-tidaknya salah menerapkan hukum yang berlaku dalam menentukan jumlah pesangon yang harus dibayarkan oleh Pemohon Kasasi. Karena putusan *Judex Facti* mengandung kelalaian tersebut, maka sudah sepatutnya untuk dibatalkan pada kasasi.

5. Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam mempertimbangkan dan menerapkan kaidah hukum terkait dengan pembayaran besaran upah proses kepada Termohon Kasasi, mengingat berdasarkan keterangan saksi Sdr. Gustanto, Termohon Kasasi pada waktu proses persidangan *judex facti* telah bekerja pada perusahaan lain, sehingga sangat tidak adil bila Termohon Kasasi mendapatkan penghasilan ganda dengan memanfaatkan upah proses dari sengketa hubungan industrial *a quo* dan juga penghasilan dari majikannya yang baru.

1. Bahwa dalam halaman 43 Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 dinyatakan besarnya jumlah upah proses yang harus dibayar oleh Pemohon Kasasi adalah sebesar 6 bulan x Rp. 4.010.000,- sehingga total berjumlah Rp. 24.060.000,-.
2. Bahwa penetapan jumlah upah proses tersebut telah mengabaikan keterangan saksi dari Termohon Kasasi, yaitu Sdr. Gustanto, yang pada tanggal 20 Juli



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2011, di bawah sumpah di hadapan persidangan menerangkan bahwa: “saat ini Penggugat (kini Termohon Kasasi) telah bekerja pada perusahaan lain”.

3. Bahwa, karena saat ini Termohon Kasasi telah bekerja di tempat lain, maka sudah sepantasnya tidak lagi mendapatkan gaji dalam bentuk upah proses dari Pemohon Kasasi. Apabila Termohon Kasasi mendapatkan upah proses dari Pemohon Kasasi maka Termohon Kasasi akan mendapatkan upah ganda karena perselisihan industrial ini, dan jika hal tersebut dikabulkan maka akan menjadi preseden yang buruk. Preseden ini akan ditiru oleh pekerja/buruh lain yang ingin mendapatkan penghasilan ganda dengan cara melakukan tindakan indisipliner, dengan tujuan di PHK, kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sambil mencari kerja di tempat lain. Dengan cara seperti itu, karyawan/buruh tersebut akan mendapat penghasilan dari majikan barunya dan juga mendapatkan upah proses dari majikan lama. Jika preseden ini sampai timbul maka tentunya akan menjadikan Indonesia sebagai negara yang akan dijauhi oleh investor karena ketidakpastian hukum terutama Hukum Ketenaga-kerjaan.
4. Berdasarkan dalil-dalil di atas, maka untuk menghindari kesalahan penerapan hukum dalam putusan *Judex Facti*, yang jika dikuatkan maka putusan tersebut akan menimbulkan preseden yang buruk bagi iklim investasi di Indonesia dan juga menimbulkan ketidakadilan, maka sudah sepantasnya bila Yang Mulia Majelis Hakim Agung menolak putusan *Judex Facti* yang menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar upah proses sebesar 6 bulan x Rp. 4.010.000 = Rp. 24.060.000.
6. Bahwa *Judex Facti* Tidak Mempertimbangkan Fakta-Fakta Dengan Saksama Dan Telah Lalai Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Pasal 50 Ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman karena tidak memuat pasal tertentu dari peraturan perundangan yang bersangkutan atau sumber hukum tidak tertulis yang dijadikan dasar pertimbangan hukum putusan *Judex Facti*.
 1. Bahwa, di dalam Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 pada halaman 37 *Judex Facti* menyatakan:

Halaman 37:
“Surat Keputusan Skorsing yang berakhir dengan PHK adalah berawal dan didasari dari *Like & Dislike* (suka dan tidak suka) yang sifatnya subjektif dari Atasan Penggugat yang baru yang bernama Mr. Patrick McDonagh...”

Hal. 43 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dengan tegas pertimbangan Putusan PHI Tanjung Pinang No.12 di atas. Dalam pertimbangannya tersebut, *Judex Facti* tidak mencantumkan dari mana *Judex Facti* bisa menyimpulkan adanya *Like & Dislike* yang sifatnya subjektif dari Atasan Termohon Kasasi yang baru yang bernama Mr. Patrick McDonagh. Tidak ada satu saksi atau satu bukti tertulispun yang membuktikan telah terjadinya *Like & Dislike* yang sifatnya subjektif dari atasan Termohon Kasasi yaitu Mr. Patrick McDonagh.
3. Pertimbangan hukum yang demikian tidak berdasarkan fakta dan juga tidak berdasarkan atas hukum, maka dari itu sudah sepantasnya ditolak berdasarkan ketentuan Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman, Pasal 178 ayat (1) HIR dan SEMA No. MA./Pemb.1154/ 74 tanggal 25 November 1974.
4. Lebih lanjut, berdasarkan Pendapat Ahli Hukum M. Yahya Harahap, SH., di dalam Bukunya Kekuasaan Mahkamah Agung Pemeriksaan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, cetakan ketiga, tahun 2009, halaman 359, sebagai-mana kutipan selengkapnya, yaitu: “h. Putusan Tidak Memenuhi Syarat Pasal 184 HIR (Pasal 195 RBG). Menurut ketentuan ini, putusan Pengadilan harus berisi keterangan ringkas tetapi jelas mengenai:
 - i. Gugatan meliputi dasar hukum (*rechtsgrond*) dan dasar fakta (*feitelijke grond*) dalil atau posita gugatan;
 - ii. Jawaban paling tidak mengenai pokok-pokok utama dalil bantahan yang dikemukakan tergugat, baik bantahan formil berupa eksepsi (*exceptie objection*) maupun bantahan terhadap pokok perkara (*verweer ten principale, verweer tegen de eis, defense against the claim*);
 - iii. Dasar-dasar pertimbangan putusan termasuk mengenai pembuktian dan pasal-pasal peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan rujukan putusan;
 - iv. Biaya perkara meliputi besarnya jumlah biaya dan kepada siapa dibebankan;
 - v. Diktum atau amar putusan yang dirinci satu per satu;
 - vi. Menyebut para pihak mana yang hadir pada waktu putusan diucapkan;
 - vii. Putusan ditandatangani oleh Ketua dan Anggota Majelis serta Panitera.Syarat-syarat putusan yang ditentukan Pasal 184 HIR/Pasal 195 RBG tersebut, bersifat imperatif atau hukum memaksa (*dwingendrecht, mandatory rule*), karena terdapat di dalamnya perkataan “harus”.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Selain itu, sifatnya juga kumulatif, sehingga tidak satu pun dari syarat itu yang boleh ditinggalkan. Apabila salah satu di antaranya diabaikan, putusan batal demi hukum (*van rechtswege nietig, null and void*).

Demikian juga Putusan MARI N. 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972 yang menegaskan, putusan harus dibatalkan karena tidak cukup pertimbangannya (*Niet Voldoende Gemotiveerd*) mengenai alat bukti dan nilai kekuatan pembuktian”.

5. Bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum di atas, terbukti bahwa *Judex Facti* sama sekali tidak memberikan dasar dan alasan pada pertimbangan hukumnya sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka Pemohon Kasasi mohon kepada Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI yang terhormat agar berkenan untuk menolak dan membatalkan Putusan *Judex Facti* tersebut seluruhnya dan selanjutnya memeriksa dan mengadili sendiri dalam perkara *a quo* yang pada pokoknya mengabulkan Gugatan Pemohon Kasasi seluruhnya, demi hukum.

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan dengan pertimbangan

Bahwa Termohon Kasasi telah mendapat SP 3 (3 kali dalam tenggang waktu), oleh karena sudah mendapatkan Surat Peringatan 3 kali maka terhadap PHK Termohon Kasasi seharusnya diberlakukan Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa oleh karena telah dilakukan PHK terhadap Termohon Kasasi 1 x Pesangon maka perhitungan pesangon sebagai berikut:

- Pesangon 3 x Rp. 4.010.000. =	Rp. 12.030.000,-
- UPH 15% x Rp. 12.030.000.	<u>Rp. 1.804.500,-</u>
	Rp. 13.834.500,-
- Uang Proses 6 x Rp. 3.010.500,-	<u>Rp. 18.060.000,-</u>
Total	Rp. 19.894.500,-

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. WEATHERFORD INDONESIA dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang No. 12/G/2011/PHI.PN.TPI. tanggal 21 September 2011 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Hal. 45 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka para pihak dibebaskan dari biaya perkara, dan selanjutnya sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 semua biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. WEATHERFORD INDONESIA;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang No. 12/G/2011/PHI.PN.TPI. tanggal 21 September 2011;

MENGADILI SENDIRI :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat telah selesai/ putus;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat 1 kali pesangon, dengan perhitungan sebagai berikut :

- Pesangon 3 x Rp. 4.010.000,-	= Rp. 12.030.000,-
- Uang Penggantian Hak Pengobatan dan Perumahan 15% Rp. 12.030.000,-	= <u>Rp. 1.804.500,-</u>
	= Rp. 13.834.500,-
- Uang Proses 6 x Rp. 3.010.000,-	= <u>Rp. 18.060.000,-</u>
Jumlah	= Rp. 31.894.500,-

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 15 Agustus 2012 oleh Dr. H. IMAM SOEBECHI, SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, BERNARD, SH.,MM. dan ARSYAD, SH.,MH., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Hakim-Hakim Anggota dan diucapkan dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh RAFMIWAN MURIANETI, SH.,MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh kedua belah pihak;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd/BERNARD, SH.,MM.

Ttd/ARSYAD, SH.,MH.

Ketua :

Ttd/Dr. H. IMAM SOEBECHI, SH.,MH.

Panitera Pengganti :

Ttd/RAFMIWAN MURIANETI, SH.,MH.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 47 dari 48 hal. Put. No. 325 K/Pdt.Sus/2012

Disclaimer

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