



P U T U S A N

Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
M A H K A M A H A G U N G

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

PT BINTANG MANUNGGAL ABADI (BMA), berkedudukan di Jalan Veteran Utara Nomor 156 (perempatan Jalan Gunung Bawakaraeng), Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, yang diwakili oleh Willy Salim selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ronny B. Talapessy, S.H., dan kawan-kawan, para Advokat pada Kantor TSP Law Firm, beralamat di Jalan Raya Pasar Minggu KM. 19 Nomor 36 A, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Juli 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

RISNA AMELIA, bertempat tinggal di Jalan Anggrek Nomor 8, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Gusti Firmansyah, S.H dan kawan, para Advokat pada Gusti Firmansyah, S.H & Rekan, beralamat di Jalan Bau Massepe, Lr. Bersahaja, Gg. I/1, Kelurahan Tiro Sompe, Parepare, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4 April 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan dari PT. Bintang Manunggal Abadi (BMA) sejak tanggal 8 Agustus 2010 dan ditempatkan di Cabang Pinrang;
2. Bahwa pada tanggal 22 Januari 2015 Penggugat dimutasi ke PT. Bintang Manunggal Abadi (BMA) Cabang Bulukumba, tanpa biaya mobilisasi dan fasilitas pemondokan;

Halaman 1 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa pada tanggal 28 April 2015 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara lisan dengan alasan efisiensi perusahaan;
4. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima tindakan Tergugat tersebut, kemudian Tergugat menawari Penggugat uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp5.000.000,00 (Lima Juta Rupiah), tetapi Penggugat menolaknya karena tidak wajar;
5. Bahwa kemudian Penggugat menerima telepon dari Tergugat untuk bekerja kembali kepada Tergugat dengan memasukkan Surat Lamaran baru, tetapi Penggugat menolaknya sebab itu berarti bahwa Penggugat menerima perlakuan Tergugat memberhentikan Penggugat secara tidak wajar sebab tanpa Uang Pesangon;
6. Bahwa atas perbuatan Tergugat tersebut Penggugat akhirnya mengadukan Tergugat pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang untuk mendapatkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Bahwa saat laporan Penggugat sedang berproses pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, pada sidang mediasi pertama Tergugat menawarkan kepada Penggugat agar mau dipekerjakan kembali dan ditempatkan di Kantor Tergugat Perwakilan Parepare, tetapi Penggugat kembali menolaknya karena Penggugat harus memasukkan Surat Permohonan baru dan Tergugat tidak dapat memenuhi permintaan Penggugat agar ditempatkan di Kabupaten Pinrang;
8. Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi kesepakatan, mediator yang diketahui oleh Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang menerbitkan surat Anjuran Nomor 565.2/665/Disnakertrans/IX/2015 tanggal 15 September 2015 yang telah ditanggapi oleh Penggugat melalui Kuasa Hukumnya dengan surat Perihal: Penyampaian Pendapat pada tanggal 6 Oktober 2015 yang intinya menegaskan bahwa Penggugat menerima isi anjuran Mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang *a quo*, sedangkan hingga gugatan ini diajukan ke peradilan pihak Tergugat tidak mengajukan/menyampaikan pendapatnya kepada Mediator/Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang;
9. Bahwa selain Tergugat tidak melakukan Anjuran Mediator sebagaimana angka 8 diatas, Tergugat juga tidak membayarkan hak-hak Penggugat, perbuatan dan tindakan Tergugat *a quo* telah merugikan pihak Penggugat baik secara materiil maupun secara immaterial;

Halaman 2 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa sesuai surat Anjuran Mediator Nomor 565.2/665/Disnakertrans/IX/2015 tanggal 15 September 2015, Total Hak dan yang menjadi kerugian Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sebesar Rp34.558.000,00 (tiga puluh empat juta lima ratus lima puluh delapan ribu rupiah). Kerugian materiil tersebut masih perlu ditambah bunga 2,5% perbulan terhitung sejak bulan September 2015 hingga putusan dalam perkara ini memperoleh kekuatan hukum yang tetap;
11. Bahwa selain kerugian materiil, Penggugat juga menderita kerugian immaterial karena kehilangan kepercayaan dari keluarga dan masyarakat karena dicap tidak becus bekerja senilai Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah);
12. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara ini didukung oleh bukti-bukti surat yang kuat, maka adalah berkesesuaian dengan hukum bila putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum verset, kasasi maupun peninjauan kembali;
13. Bahwa agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan dengan segera, menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari Tergugat lalai dalam melaksanakan isi putusan dalam perkara ini;

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

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara lisan dengan alasan efisiensi perusahaan oleh Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang berimplikasi hukum berupa Pembayaran Pesangon kepada Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pensangon sebesar Rp34.558.000,00 (tiga puluh empat juta lima ratus lima puluh delapan ribu rupiah) + Bunga 2,5% per bulan terhitung sejak bulan September 2015 hingga putusan dalam perkara ini memperoleh kekuatan hukum yang tetap;
4. Menghukum pula Tergugat untuk membayar kerugian immaterial yang diderita oleh dan kepada Penggugat karena kehilangan kepercayaan dari keluarga dan masyarakat sebab dicap tidak becus bekerja senilai Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah);

Halaman 3 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menyatakan bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara ini didukung oleh bukti-bukti surat yang kuat, maka adalah berkesesuaian dengan hukum bila putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum verset, kasasi maupun peninjauan kembali;
6. Bahwa agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan dengan segera, menghukum pula Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari Tergugat lalai dalam melaksanakan putusan dalam perkara ini;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsidiar:

Mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Gugatan Penggugat Prematur:

1. Bahwa gugatan Penggugat Prematur, sebab Tergugat belum pernah melakukan PHK kepada Penggugat, akan tetapi justru Penggugat yang telah melalaikan kewajibannya dengan tidak pernah masuk kerja sejak tanggal 28 April 2015;
2. Bahwa walaupun saat ini Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan tetapi Tergugat tidak pernah menghalangi Penggugat untuk bekerja, bahkan Tergugat telah memanggil kepada Penggugat untuk bekerja, maka sudah seharusnya Penggugat tetap melaksanakan segala kewajibannya, yaitu bekerja;

Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003:

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

Oleh karena itu seharusnya Penggugat kembali masuk bekerja untuk menjalankan kewajibannya dan bukannya bercerita mengada-ngada telah di PHK oleh Tergugat;

Oleh karena itu gugatan Penggugat yang demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima/*niet ontvankelijk verklaard* karena Gugatan Prematur;

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

Halaman 4 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat Rekonpensi sejak tanggal 28 April 2015 sudah tidak pernah lagi masuk bekerja pada kantor Penggugat Rekonpensi untuk menjalankan kewajibannya tanpa memberikan kabar dan alasan yang jelas;
2. Bahwa Penggugat Rekonpensi telah melakukan segala cara agar Tergugat Rekonpensi mau kembali bekerja baik dengan cara memanggilnya melalui telpon dan juga telah memanggilnya secara patut melalui panggilan tertulis, namun Tergugat Rekonpensi tetap tidak kembali bekerja;
3. Bahwa Penggugat Rekonpensi telah dan terus mengupayakan agar jangan sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat Rekonpensi dan Tergugat Rekonpensi sebagaimana diamanatkan oleh hukum ketenagakerjaan;
Pasal 151 ayat (1), UU 13/2003;
"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"
4. Bahwa Tergugat Rekonpensi telah dipanggil oleh Penggugat Rekonpensi 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, namun Tergugat Rekonpensi tetap tidak datang untuk kembali bekerja sehingga dapat dikualifikasikan mengundurkan diri;
Pasal 168 ayat (1), UU 13 /2003;
"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

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

1. Menerima gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekonpensi telah putus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Atau:

Apabila Majelis berpendapat lain, mohon memberikan keputusan yang seadil adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar telah memberikan putusan Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks tanggal 28 Juni 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Halaman 5 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Kompensi:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

2. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon sebesar Rp34.558.000,00

(Tiga puluh empat juta lima ratus lima puluh delapan ribu rupiah) dengan

perincian:

Pasal 156 ayat (2) dan pasal 156 (3):

– Uang Pesangon 2 x 5 x Rp2.335.000,00	=Rp23.350.000,00
– Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp2.335.000,00	= Rp4.670.000,00 +
Jumlah	=Rp28.020.000,00

Pasal 156 ayat (4):

– Uang Pengantian Hak	
– Perumahan, pengobatan dan perawatan	
15 % x Rp28.020.000,00	= Rp4.203.000,00
– Cuti tahunan 1 x Rp2.335.000,00	= Rp2.335.000,00 +
Jumlah	= Rp34.558.000,00

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

3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonpensi:

1. Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

Dalam Kompensi dan Rekonpensi:

Menghukum Tergugat Kompensi/Penggugat Rekonpensi untuk membayar biaya perkara sebesar nihil;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 28 Juni 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Juli 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Juli 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.MKS yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar pada tanggal 2 Agustus 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 21 September 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori

Halaman 6 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar pada tanggal 3 Oktober 2016;

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

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

DALAM KONPENSI

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa *Judex Facti* Telah Keliru Dalam Memberikan Putusan Karena Tidak Mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pengugat dan Tergugat;
 - 1.1 Pemohon Kasasi tidak dapat menerima Putusan *Judex Facti* yang tidak mengabulkan gugatan Termohon Kasasi/Penggugat dalam Petitum nomor 2 (dua) pada Salinan Putusan Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks. halaman 4 (empat) yang mana Termohon Kasasi/Penggugat meminta kepada *Judex Facti* untuk: menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara lisan dengan alasan efisiensi perusahaan oleh Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang berimplikasi hukum berupa Pembayaran Pesangon kepada Penggugat;
 - 1.2 Namun, justru memberikan putusan dengan menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Termohon Kasasi/Penggugat, mengingat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan belum pernah terjadi dan tidak bisa dibuktikan oleh Termohon Kasasi/Penggugat selama jalannya persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar;
 - 1.3 Mengingat berdasarkan Pasal 163 HIR/283 RBG/1865 KUHPerdata maka setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai hak atau guna meneguhkan haknya sendiri, atau membantah suatu hak orang lain menunjuk pada suatu peristiwa diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut;
 - 1.4 Bahwa perlu diketahui sampai dengan adanya putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks pun, tidak pernah dapat dibuktikan bahwa telah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara lisan. Hal ini yang menjadi pokok dari perselisihan

Halaman 7 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang terjadi. Mengingat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi/Penggugat secara lisan dengan alasan efisiensi perusahaan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berimplikasi hukum berupa pembayaran pesangon kepada Termohon Kasasi/Penggugat. Sejatinya dalil yang disampaikan oleh Termohon Kasasi/Penggugat haruslah diperiksa terlebih dahulu kebenarannya mulai dari tingkatan penyelesaian awal yaitu sejak dari penyelesaian dari proses bipartite, tripartite, maupun sampai adanya putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/ PN.Mks sekalipun, dalil tersebut tidak pernah atau belum bisa terbukti kebenarannya;

1.5 Pada prinsipnya, siapa yang mendalilkan sesuatu maka ia wajib membuktikannya. Bahwa Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar telah keliru dan atas hal yang demikian tidak cukup dan sepatutnya dibatalkan;

2. Bahwa *Judex Facti* Telah Lalai Memperhatikan Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang Ada Yang Keliru Dan Tidak Berdasarkan Hukum Yang Berlaku;

2.1 Dalam Pertimbangan *Judex Facti* pada Salinan Putusan Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks. pada halaman 16,

Menimbang, bahwa terhadap penyelesaian perselisihan dalam perkara ini telah diupayakan melalui proses mediasi akan tetapi tidak tercapai kesepakatan dan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang, telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565.2/665/Disnakertrans/IX/2015 tertanggal 15 September 2015, oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perkara a quo sudah memenuhi syarat untuk diajukan ke Kepengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Makassar;

2.2 Bahwa *Judex Facti* tidak memperhatikan bila ada yang keliru dalam tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pinrang sampai pada akhirnya menerbitkan Surat Anjuran Nomor 565.2/665/Disnakertrans/IX/2015 tertanggal 15 September 2015;

2.3 Bahwa tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam perkara tidak dimulai dengan tahapan penyelesaian

Halaman 8 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



bipartite antara Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 2/2004;

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat”;

Hal ini membuktikan sejak awal timbul perselisihan ini ada yang keliru dan Majelis Hakim tidak peka dan memperhatikan lebih jauh sebab, perundingan bipartit saja belum pernah dilaksanakan, lantas bagaimana mungkin dikatakan ada perselisihan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat lantas kemudian tahapan langsung melompat pada tahapan ke penyelesaian secara tripartit (mediasi);

- 2.4 Bahwa selanjutnya ditemukan kembali kejanggalan pada saat tahapan penyelesaian secara mediasi. Pada dasarnya, mediator wajib mengupayakan agar terjadi kesepakatan di antara pihak yang bertikai. Hanya saja Mediator telah alpha memperhatikan kualitas Pihak-pihak yang hadir dalam mediasi dengan tidak meminta atau menayakan legalitas masing-masing pihak. Di dalam persidangan terungkap, Saksi yang bernama Hasan Jibran, menerangkan bahwa “yang hadir pada saat mediasi dari pihak PT. Bintang Manunggal Abadi (PT. BMA) bukan dari Direksi PT. BMA.” Lantas bagaimana mungkin keterangan yang disampaikan pada saat mediasi mencerminkan atau dapat mewakili PT. BMA, sebab kehadiran pihak yang mengaku dari PT. BMA bukanlah pihak yang dapat mengambil keputusan atas nama PT. BMA atau mendapat kuasa untuk itu. Sehingga keterangan baik yang secara langsung atau pun tidak langsung yang disampaikan pada saat pertemuan tersebut bisa dianggap tidak mewakili PT. BMA. Mengingat berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (“UUPT”), pengertian Direksi adalah:

“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”

Pasal 98 ayat (1) UUPT,

“Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan.”



2.5 Bahwa selanjutnya Surat Anjuran Nomor 565.2/665/Disnakertrans/IX/2015 tertanggal 15 September 2015, merupakan “tiket” para pihak untuk dapat meneruskan perselisihannya ke pengadilan hubungan industrial. Dapat kami jelaskan bahwa sifat anjuran adalah tidak mengikat, hanya sebatas tiket untuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sehingga para mediator bisa saja tidak cermat dalam membuat anjuran karena tidak ada resiko (sanksi) bagi mediator. Seharusnya bila *Judex Facti* jeli dan memperhatikan kejanggalan-kejanggalan yang terjadi pada tiap-tiap tahapan sampai pada terbitnya surat anjuran, sebaiknya tidak dijadikan bahan pertimbangan untuk menghitung nilai pesangon sebab, jika diperhatikan sejatinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) saja belum pernah terjadi lantas bagaimana bisa ada perhitungan pesangon yang dihitung oleh Mediator? Hal ini menurut Pemohon Kasasi, mediator telah tidak cermat dalam membuat anjuran karena tidak memperhatikan fakta-fakta hukum yang terjadi. Karena telah lalai memperhatikan syarat-syarat yang diwajibkan, maka sepatutnya putusan yang bersangkutan dibatalkan;

3. Bahwa *Judex Facti* Telah Kontradiktif Dalam Mempertimbangkan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Penggugat Dan Tergugat;

3.1. Dalam Pertimbangan *Judex Facti* pada Salinan Putusan Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks. pada halaman 17,

Menimbang, bahwa setelah mempelajari gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat, serta fakta-fakta yang terungkap pada persidangan dapat disimpulkan bahwa pokok sengketa dalam perkara ini adalah: pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

3.2. Bahwa Perjanjian Kerja waktu tertentu yang disepakati Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 1 April 2014 pada Pasal 7 ayat (7.2) menyatakan bahwa “apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir, maka dengan sendirinya hubungan kerja berakhir demi hukum”;

3.3. Bahwa dalam berakhirnya Perjanjian Kerja waktu Tertentu maka dengan sendirinya hal-hal yang menyangkut kewajiban kedua belah pihak yaitu kewajiban Termohon Kasasi/Penggugat untuk masuk bekerja dan kewajiban Pemohon Kasasi/Tergugat membayar upah akan berakhir pula, menurut *Judex Facti*;



- 3.4. Bahwa pekerjaan Termohon Kasasi/Penggugat adalah sebagai *Customer Services Office* yang dilakukan Termohon Kasasi/Penggugat sejak Agustus 2010 berdasarkan bukti P-1 yang membuktikan bahwa jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bersifat tetap dan terus menerus lebih dari 3 (tiga) tahun sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diperjanjikan oleh Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”
- 3.6. Selanjutnya dalam Pertimbangan *Judex Facti* pada Salinan Putusan Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks. pada halaman 18;
Menimbang, bahwa sebagaimana Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; sehingga Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 15 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans Nomor 100 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), demi hukum Perjanjian Kerja Waktu tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- 3.7. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 15 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 100 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 15 ayat (2) Kepemenertrans Nomor 100 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

"Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja."

Sehingga menurut hemat Pemohon Kasasi/Tergugat, telah terjadi kontradiksi pada *Judex Facti* dalam menimbang dan memahami isi dari pada Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat. Bila Diperhatikan dengan seksama Perjanjian Kerja tersebut sejak awal sudah menyimpang. Sehingga hubungan kerja antara Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat terhitung sejak Agustus 2010 dengan atau tidak menandatangani Perjanjian Kerja sejak awal, Termohon Kasasi/Penggugat adalah Pegawai tetap berdasarkan Sifat Pekerjaannya;

3.6. Bahwa menurut *Judex Facti* hubungan kerja antara Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat sudah berakhir sejak tanggal 1 April 2015 atau telah terjadi pemutusan hubungan kerja karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir adalah hal yang keliru dan sangat keliru sebab Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat sejak awal sudah menyimpang, seharusnya sudah tidak perlu lagi dipakai sebagai pertimbangan;

3.7. Bahwa dapat Pemohon Kasasi jelaskan bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah;

Pasal 1 angka 17 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

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

3.8. Bahwa faktanya Termohon Kasasi/Penggugat masih tetap masuk bekerja sampai tanggal 28 April 2015 berdasarkan bukti T-4 artinya hal

Halaman 12 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



ini membuktikan bahwa hubungan kerja masih tetap ada dan belum berakhir, dimana masing-masing Pihak masih menjalankan Hak dan Kewajibannya. Selama berlangsungnya hubungan kerja, tidak sekalipun terjadi perselisihan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi. Justru kemudian yang terjadi, bahwa Termohon Kasasi/Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya untuk masuk bekerja tanpa keterangan yang sah dan telah dipanggil secara patut berdasarkan bukti T.3a dan T.3b sehingga sudah sepatutnya demi hukum dapat dikategorikan sebagai perbuatan mangkir sehingga dapat dikualifikasikan mengundurkan diri. Fakta Hukum inilah yang sepatutnya diluruskan yaitu Pemohon Kasasi/Tergugat belum dan tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja baik secara lisan atau pun dengan cara lain, sehingga Hubungan Kerja berakhir sejatinya adalah karena Termohon Kasasi/Penggugat yang telah mengundurkan diri;

4. Bahwa *Judex Facti* Telah Tebang Pilih, Keliru, Dan Tidak Berdasarkan Hukum Karena Menolak Kesaksian Saksi Yang Dihadirkan Pemohon Kasasi/Tergugat;

4.1. Dalam Pertimbangan *Judex Facti* pada Salinan Putusan Nomor 07/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks. pada halaman 15,

Menimbang, bahwa Tergugat di dalam persidangan ini tidak mengajukan saksi-saksi dan termuat dalam berita acara persidangan;

4.2. Bahwa pada prinsipnya beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berlaku ketentuan hukum acara perdata yang diatur *Hierziene Inlands Reglement* (HIR) –hukum acara peninggalan zaman Belanda-. Demikian juga untuk masalah pemeriksaan saksi;

4.3. Bahwa setiap orang cakap menjadi saksi kecuali mereka yang dinyatakan tidak cakap oleh undang-undang. Pasal 145 H.I.R., Pasal 172 R.Bg dan Pasal 1910 KUH Perdata menyatakan beberapa orang yang tidak cakap didengar keterangannya adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 145 H.I.R. menyatakan saksi yang tidak dapat didengar yaitu: 1) Keluarga sedarah dan keluarga semenda dari salah satu pihak menurut keturunan yang lurus, 2) Suami atau Isteri dari salah satu pihak, meskipun sudah ada perceraian, 3) Anak-anak yang tidak diketahui benar apa sudah cukup umur lima belas tahun, dan 4) Orang gila meskipun ia terkadang-kadang mempunyai ingatan terang;



- b. Pasal 172 R.Bg. ayat (1) menerangkan mereka yang tidak boleh menjadi saksi adalah: 1) Mereka yang mempunyai hubungan kekeluargaan dalam garis lurus karena sedarah atau karena perkawinan dengan salah satu pihak, 2) Saudara-saudara lelaki atau perempuan dari ibu dan anak-anak dari saudara perempuan di daerah Bengkulu, Sumatera Barat dan Tapanuli sepanjang hukum waris di sana mengikuti ketentuan-ketentuan Melayu, 3) suami atau istri salah satu pihak, juga setelah mereka bercerai, 4) Anak-anak yang belum dapat dipastikan sudah berumur lima belas tahun, 5) Orang gila, meskipun ia kadang-kadang dapat menggunakan pikirannya dengan baik;
- c. Pasal 1910 KUH Perdata menyatakan bahwa orang yang tidak cakap didengar keterangannya adalah: 1) Anggota keluarga sedarah dan semenda dari salah satu pihak dalam garis lurus, dan 2) Suami ataupun isteri, meskipun telah bercerai;
- 4.4. Bahwa selain kelompok yang dilarang menjadi saksi, ada juga kelompok yang memiliki hak pengunduran diri (*verschoningrecht*) sebagai saksi, tetapi mereka menyatakan kesiapannya untuk bersaksi, tetap dapat didengar keterangannya. Kelompok orang yang memiliki hak pengunduran diri diatur dalam Pasal 146 H.I.R dan 174 R.Bg., mereka adalah:
- 1) Saudara laki-laki dan saudara perempuan serta ipar laki-laki dan ipar perempuan dari salah satu pihak;
 - 2) Keluarga sedarah menurut keturunan yang lurus dan saudara laki-laki dan perempuan dari laki atau isteri salah satu pihak;
 - 3) Semua orang yang karena kedudukan pekerjaan atau jabatannya yang syah, diwajibkan menyimpan rahasia; tetapi semata-mata hanya mengenai hal demikian yang dipercayakan padanya;
- 4.5. Sedangkan saksi yang menerima gaji atau upah dari salah satu pihak berperkara (buruh/pembantu/karyawan) sama sekali tidak disinggung, baik dalam pasal tentang siapa yang dilarang menjadi saksi maupun pasal tentang siapa yang berhak mengundurkan diri sebagai saksi;
- Buruh Tetap Cakap Menjadi Saksi:**
- Pasal 145 H.I.R/172 R.Bg dan 1910 KUH Perdata sudah sangat tegas mendeskripsikan pihak-pihak yang dilarang secara absolut untuk menjadi saksi. Buruh/pembantu/karyawan tidaklah termasuk orang yang dilarang tersebut. Konsekuensinya: mereka secara formil tetap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

cakap untuk memberikan kesaksian bagi majikan atau bosnya. Sehingga Pemohon Kasasi/Tergugat sangat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* yang telah terbang pilih dengan menolak Saksi yang Pemohon Kasasi/Tergugat dengan melawan hukum. Karena telah lalai memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku, maka sepatutnya putusan yang bersangkutan dibatalkan;

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

mengenai keberatan ke-1 sampai dengan ke-4

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 Agustus 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Oktober 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena *judex facti* tidak salah menerapkan hukum;

Bahwa Penggugat dipekerjakan sudah melebihi 3 tahun terhitung sejak 9 Agustus 2010 sampai 1 April 2015 hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT BINTANG MANUNGGAL ABADI (BMA)** tersebut harus ditolak;

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

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

Halaman 15 dari 16 hal.Put.Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2017



M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BINTANG
MANUNGAL ABADI (BMA)** tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 8 Juni 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Hj. Widia Irfani, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

ttd

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

ttd

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

K e t u a,

ttd

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

Panitera Pengganti,

ttd

Hj. Widia Irfani, S.H., M.H

Mahkamah Agung R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002