



PUTUSAN

Nomor 1412 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT ASI PUDJIASTUTI AVIATION (SUSI AIR), berkedudukan di Jalan Merdeka Nomor 312, Pangandaran, Jawa Barat, diwakili oleh Direktur Utama, Sudrajat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muhammad Adiguna Bimasakti, dan kawan-kawan, Para Staff *Legal* Department PT ASI Pudjiastuti Aviation (Susi Air), beralamat di Pancawarga XXV, RT 009, RW 001, Kelurahan Cipinang Besar Selatan, Kecamatan Jatinegara, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Agustus 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

JAJAT SUDRAJAT, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Harapan Baru Regency, Blok C1, Nomor 25, RT 003, RW 014, Kelurahan Kotabaru, Kecamatan Bekasi Barat, Kota Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada H.M. Yos Faizal Husni, S.H., M.Hum., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Ruko Pusat Perdagangan Caringin, Blok A 1, Nomor 29, Jalan Soekarno Hatta Nomor 220, Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 September 2017;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan perkara ini telah melalui Perundingan *bipartit* dan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat sesuai dengan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi Nomor 565/593/PHI Jamsos tanggal 6 Februari 2017;

Halaman 1 dari 26 hal. Put. Nomor 1412 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2. Bahwa proses *bipartit* tidak menghasilkan kesepakatan sehingga perselisihan dilanjutkan kepada Mediator yang mana dari proses mediasi tersebut mediator telah mengeluarkan Anjuran tertulis Nomor 565/33/perlin tanggal 5 Januari 2017;
3. Bahwa terhadap Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tersebut, Tergugat sama sekali tidak pernah memberikan tanggapan/jawaban terhadap isi anjuran mediator tersebut;
4. Bahwa dengan terlewatnya waktu 10 (sepuluh) hari sejak diterimanya anjuran oleh para pihak maka dengan ini Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Klas IA Khusus Bandung;

Adapun duduk perkara dari perselisihan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 4 April 2012 sebagaimana Surat Keterangan Pengalaman Kerja Nomor 037/SKPK/HR/ASIPA/IX/2016 tanggal 15 September 2016 yang diterbitkan Tergugat dan kemudian diangkat sebagai karyawan tetap terhitung sejak 1 Oktober 2012 sebagaimana Surat Keputusan dari Tergugat Nomor 001 /HRD- SKT/X/2012 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 11 Oktober 2012;
2. Bahwa sampai dengan diajukannya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka Penggugat memiliki masa kerja selama 4 tahun lebih 11 bulan dan Penggugat terakhir menerima upah bulanan tetap secara penuh dari Tergugat per tanggal 31 Agustus 2016 sebesar Rp37.080.000,00 (tiga puluh tujuh juta delapan puluh ribu rupiah) yang terdiri dari gaji pokok sebesar Rp33.000.000,00 (tiga puluh tiga juta rupiah) dan tunjangan jabatan sebesar Rp4.080.000,00 (empat juta delapan puluh ribu rupiah) sebagaimana slip gaji Penggugat periode Agustus 2016;
3. Bahwa awal permasalahan terjadi ketika pada tanggal 8 Agustus 2016 Penggugat dipanggil untuk menghadap bapak Sudrajat selaku CEO PT ASI Pudjiastuti Aviation (*in casu* Tergugat) di Jalan Widya Chandra V Nomor 26, Jakarta (tempat kediaman Menteri KKP Ibu Susi Pudjiastuti yang juga sebagai *owner* PT ASI Pudjiastuti Aviation). Dalam pertemuan tersebut, bapak Sudrajat atas perintah langsung dari ibu Susi Pudjiastuti meminta Penggugat untuk mengajukan "*Resign*" (pengunduran diri) pada akhir bulan Agustus 2016. Permintaan untuk "*Resign*" tersebut diajukan tanpa didasarkan alasan yang jelas;
4. Bahwa pada tanggal 9 Agustus 2016, Penggugat mengadakan pertemuan dengan saudara Irvino S Moniaga (selaku HRD Manager PT ASI



Pudjiastuti Aviation) bertempat di kantor cabang Tergugat Jalan Ki Mangun Sarkoro Jakarta dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa Tergugat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat efektif per Agustus 2016 sesuai perintah CEO sehingga Penggugat harus menyerahkan jabatannya dan tidak diperbolehkan untuk meneruskan kewajibannya untuk bekerja pada Tergugat;
 - b. Bahwa skema yang dikehendaki Tergugat adalah agar Penggugat mengajukan surat pengunduran diri sehingga hanya akan mendapatkan uang penghargaan saja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu untuk masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun akan mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) bulan upah;
 - c. Bahwa Penggugat pada dasarnya tidak menginginkan terjadinya pemutusan hubungan hubungan kerja. Kalaupun pemutusan hubungan kerja harus terjadi, Penggugat menginginkan agar hak-haknya terpenuhi dengan mendasarkan ketentuan-ketentuan sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa pada tanggal 11 Agustus 2016, Penggugat mengajukan surat permohonan ke Tergugat (CEO) dengan maksud agar dicapai suatu *win-win solution* antara Tergugat dan Penggugat. Untuk itu, Penggugat bersedia diputus hubungan kerjanya dengan mengusulkan sebahagian dari hak-hak Pekerja yang diputus hubungan kerja dan tidak akan menuntut hak-haknya selayaknya pekerja yang diputus hubungan kerja sepenuhnya;
6. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2016, pihak Tergugat menolak usulan Penggugat. Penolakan ini disampaikan secara lisan kepada Penggugat oleh Tergugat melalui saudara Irvino S Moniaga (HRD Manager) via telepon;
7. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2016, Tergugat menyampaikan kepada Penggugat dalam hal Tergugat telah mentransfer ke rekening Penggugat atas upah bulan Agustus 2016 disertai kompensasi tambahan berupa uang penghargaan sebesar 2 (dua) kali upah seperti skema yang diinginkan Tergugat untuk Penggugat sebagaimana diuraikan pada poin 4 b gugatan di atas, padahal Penggugat belum pernah mengajukan surat



pengunduran diri ke Tergugat;

8. Bahwa pada tanggal 6 September 2016, Penggugat kembali mengajukan surat ke Tergugat perihal permohonan kebijakan kompensasi dari perusahaan yang intinya Penggugat masih mengharapkan tercapainya *win-win solution* antara para pihak;
9. Bahwa pada tanggal 15 September 2016, Tergugat memberikan surat keterangan pengalaman kerja Penggugat sebagaimana yang biasa diberikan kepada karyawan yang telah mengundurkan diri;
10. Bahwa atas permasalahan *a quo*, Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara *bipartit*, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat telah menolak/mengabaikan permohonan-permohonan yang diajukan Penggugat agar tercapai *win-win solution*. Justru Tergugat tanpa adanya konfirmasi dan penjelasan malah secara serta merta memberikan uang penghargaan sebesar 2 (dua) kali upah per tanggal 31 Agustus 2016 dan Surat Keterangan Pengalaman Kerja pada tanggal 15 September 2016 kepada Penggugat sehingga seolah-olah Penggugat sudah "*Resign*" padahal Penggugat tidak pernah mengajukan dan menandatangani surat pengunduran diri;
11. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara *bipartit* gagal, maka pada tanggal 4 Oktober 2016, Penggugat menempuh upaya *tripartit* melalui jalur mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat;
12. Bahwa pada saat dilaksanakan mediasi, Tergugat sama sekali tidak pernah hadir dalam proses mediasi dan juga Tergugat tidak pernah memberikan konfirmasi dan tanggapan meskipun sudah dipanggil secara patut sebanyak 4 (empat) kali oleh pihak mediator, yaitu pada:
 - a. Tanggal 3 November 2016;
 - b. Tanggal 22 November 2016;
 - c. Tanggal 8 Desember 2016;
 - d. Tanggal 16 Desember 2016;
13. Bahwa terhadap pemanggilan tersebut, Tergugat tidak pernah hadir sampai Mediator menerbitkan anjuran Nomor 565/33/Perlin tanggal 5 Januari 2017;
14. Bahwa berdasarkan Surat Mediator Nomor 565/33/Perlin tanggal 5 Januari 2017 tersebut, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat tanpa mengindahkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu,



sesuai anjuran mediator, maka Tergugat dianjurkan untuk membayarkan uang pesangon kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat;

15. Bahwa karena dalam proses mediasi Tergugat tidak pernah hadir meski sudah dipanggil secara patut maka didasarkan Pasal 5 *juncto* Pasal 14 Undang Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat dalam rangka melindungi hak-hak dan kepentingannya berhak untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat melalui Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Klas IA Khusus Bandung akibat perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat. Dengan demikian menurut hukum gugatan patut dan layak diajukan oleh Penggugat;

16. Bahwa Penggugat sampai dengan diajukannya gugatan dalam perkara ini tidak pernah mengajukan dan menandatangani surat pengunduran diri ke Tergugat. Namun, Tergugat secara sepihak melaksanakan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa alasan jelas dan layak yang mana tindakan Tergugat tersebut sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat tidak pernah membuat kesalahan/pelanggaran sehingga belum pernah sekalipun Penggugat diberikan surat peringatan dari Tergugat maupun teguran secara lisan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan;

17. Bahwa berdasarkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tersebut, Tergugat telah melanggar berbagai ketentuan Pasal dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

a. Pasal 51 ayat (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;

b. Pasal 155:



- 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 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;

c. Pasal 161 ayat (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;

18. Bahwa terhitung sejak tanggal 31 Agustus 2016 Tergugat telah melarang Penggugat untuk masuk kerja dengan alasan Penggugat dianggap telah "*Resign*" sehingga Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa mengingat putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja belum ditetapkan maka berdasarkan Pasal 155 ayat (2) *juncto* Penjelasan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat diwajibkan untuk membayar uang proses berupa pembayaran upah kepada Penggugat yang terhitung sejak bulan September 2016 sampai dengan perkara ini memiliki putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dengan perhitungan upah setiap bulannya sebesar Rp37.080.000,00 (tiga puluh tujuh juta delapan puluh ribu rupiah);
20. Bahwa mengingat Tergugat telah melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tindakan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan Tergugat tersebut haruslah dinyatakan batal demi hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13



Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

21. Bahwa mengingat sudah tidak adanya niat baik dari Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat, maka untuk kebaikan kedua belah pihak dengan ini Penggugat menyatakan bersedia menerima keputusan Tergugat untuk memutus hubungan kerja dengan Penggugat asalkan Tergugat melaksanakan prosedur pemutusan hubungan kerja serta memberikan uang pesangon dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat dengan mendasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama sebagaimana yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Pasal 151 ayat (3) antara lain menyatakan:

“Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Pasal 156 menyatakan:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

22. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat, melainkan karena penolakan Tergugat untuk mempekerjakan kembali atau memberi pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan yang tidak berdasarkan hukum yang mana hal tersebut telah menimbulkan kerugian sangat besar bagi Penggugat, yakni kehilangan pekerjaan/mata pencaharian yang berarti kehilangan penghasilan. Oleh karena itu adalah patut dan layak menurut hukum jika Ketua Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Klas IA Khusus Bandung menghukum Tergugat untuk membayar berupa: uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon:

$$2 \times 5 \times \text{Rp}37.080.000,00 = \text{Rp}370.800.000,00$$

Uang penghargaan masa kerja:



1 x 2 x Rp37.080.000,00 = Rp74.160.000,00

Uang penggantian hak:

15% x Rp444.960.000,00 = Rp66.744.000,00 (+)

Jumlah = Rp511.704.000,00;

Dengan demikian jumlah uang pesangon dan hak-hak normatif lainnya yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sejumlah Rp511.704.000,00 (lima ratus sebelas juta tujuh ratus empat ribu rupiah);

23. Bahwa mengingat Tergugat sudah melarang Penggugat untuk masuk kerja dan sudah menghentikan upah dan hak-hak Penggugat lainnya tanpa memenuhi prosedur sebagaimana telah dijelaskan pada butir-butir di atas, maka Tergugat harus membayar uang proses berupa pembayaran upah Penggugat sejak bulan September 2016 (tepatnya sejak pemutusan hubungan kerja sepihak perusahaan pada tanggal 31 Agustus 2016) sebesar Rp37.080.000,00 (tiga puluh tujuh juta delapan puluh ribu rupiah) per bulan sampai putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht*); Hal ini sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang uji materiil Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai upah proses. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat (karena bertentangan dengan UUD 1945) sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
24. Bahwa guna mencegah Tergugat menghindarkan diri dari kewajibannya untuk membayar hak-hak Penggugat dan agar gugatan ini menjadi sia-sia (*illusoir*) dan tidak bernilai, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta benda milik Tergugat:
- a. Benda tidak bergerak berupa: tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Merdeka Nomor 312, Pangandaran atas nama Susi Pudjiastuti;
 - b. Benda bergerak berupa:
 - 1) Kendaraan merk Toyota type Alphard 2.4X A/T tahun 2012 warna hitam Nopol B 1317 CFW atas nama PT Asi Pudjiastuti Aviation STNK Nomor 1332921/MJ/2012; dan
 - 2) Kendaraan merk Toyota type Alphard 2.4X A/T tahun 2012 warna hitam Nopol B 1308 CFW atas nama PT Asi Pudjiastuti Aviation STNK Nomor 1332920/M J/2012;
25. Bahwa oleh karena Penggugat khawatir setelah perkara ini diputus



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

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

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang tanpa didahului penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah tindakan yang bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan tindakan Tergugat tersebut yang telah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini memiliki kekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon kepada Penggugat sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sejumlah Rp511.704.000,00 (lima ratus sebelas juta tujuh ratus empat ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon:

$$2 \times 5 \times \text{Rp}37.080.000,00 = \text{Rp}370.800.000,00$$

Uang penghargaan masa kerja:

$$1 \times 2 \times \text{Rp}37.080.000,00 = \text{Rp}74.160.000,00$$

Uang penggantian hak:

Halaman 9 dari 26 hal. Put. Nomor 1412 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

15% x Rp444.960.000,00 = Rp66.744.000,00
Jumlah = Rp511.704.000,00

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang proses sebesar Rp37.080.000,00 (tiga puluh tujuh juta delapan puluh ribu rupiah) setiap bulannya terhitung sejak bulan September 2016 sampai dengan Tergugat melaksanakan isi putusan yang berkekuatan hukum tetap;
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap harta benda milik Tergugat berupa:
 - a. Tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Merdeka Nomor 312, Pangandaran atas nama Susi Pudjiastuti;
 - b. Kendaraan merk Toyota type Alphard 2.4X A/T tahun 2012 warna hitam Nopol B 1317 CFW atas nama PT Asi Pudjiastuti Aviation STNK Nomor 1332921 /MJ/2012;
 - c. Kendaraan merk Toyota type Alphard 2.4X A/T tahun 2012 warna hitam Nopol B 1308 CFW atas nama PT Asi Pudjiastuti Aviation STNK Nomor 1332920/MJ/2012;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dari perkara ini;

Subsidiar:

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

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

Dalam Eksepsi:

I. Eksepsi Kedudukan Hukum Penggugat:

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya pada petitum gugatan Penggugat di butir 4 meminta:

“Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini memiliki kekuatan hukum tetap“;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa yang berhak menggugat/memohon mengenai pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengusaha;
3. Bahwa pekerja dapat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan

Halaman 10 dari 26 hal. Put. Nomor 1412 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)



hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal terjadi ketidaksepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerja (vide Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Sehingga permintaan dalam gugatan tersebut adalah agar pekerja dapat kembali bekerja di perusahaan, dengan kewajiban pengusaha tetap membayar upah-upah berjalan selama belum ada putusan berkekuatan hukum tetap (vide Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

4. Bahwa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum untuk memohon pemutusan hubungan kerja. Apabila pekerja ingin berhenti dari perusahaan bersangkutan cukuplah mengajukan surat pengunduran diri, dan yang mana hal ini telah Penggugat lakukan (akan kami jelaskan pada kronologi pokok materi);

5. Bahwa oleh karena Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum, maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

II. Eksepsi *Error In Persona*:

1. Bahwa berdasarkan *Reglement op de Burgerlijk Rechtsvordedng* (RV) Pasal 1 sampai 8, gugatan memuat identitas para pihak;

2. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat pada bagian identitas para pihak, Penggugat menyebutkan bahwa:

"PT ASI Pudjiastuti Aviation (SUSI Air) berkantor pusat Jalan Merdeka Nomor 312, Pangandaran, Jawa Barat. Untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat";

3. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar PT ASI Pudjiastuti Aviation berdasarkan akta perubahan terakhir, yakni Akta Nomor 1 tanggal 10 Agustus 2016 yang dibuat di hadapan Notaris Irawaty Hutabarat, S.H., Notaris di Bandung Barat, dan diterima oleh Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum dan HAM dengan Nomor Surat AHU-AH.01.03-0071348, tanggal 14 Agustus 2016, kedudukan Hukum dari PT ASI Pudjiastuti Aviation adalah di Tangerang, yang terletak di Provinsi Banten;

4. Bahwa identitas yang keliru dalam surat gugatan dalam hal ini berkaitan dengan domisili dari Tergugat, yang mana domisili Tergugat berada di Tangerang, bukan Pangandaran;

5. Bahwa oleh karena tidak tepatnya pencantuman alamat Penggugat pada bagian identitas gugatan Penggugat maka seharusnya gugatan tersebut *error in persona* atau salah alamat, sehingga gugatan Penggugat harus



dinyatakan tidak dapat diterima;

III. Eksepsi *Obscuarum Libellum* (Objek Gugatan Tidak Jelas):

1. Bahwa berdasarkan Pasal 2 *juncto* Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial, yang merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah:

Pasal 56:

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan herwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
2. Bahwa berdasarkan posita gugatan Penggugat pada halaman 7 butir ke-21 Penggugat menyebutkan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan mendalilkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan Tergugat tersebut adalah batal demi hukum, akan tetapi Penggugat tidak ingin bekerja kembali pada perusahaan (Tergugat), dan hanya menginginkan hak-hak pemutusan hubungannya sesuai peraturan perundang-undangan;
 3. Akan tetapi hal tersebut dapat dilihat dalam petitum gugatan Penggugat di butir 4:
"Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini memiliki kekuatan hukum tetap";
Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penggugat ragu akan gugatannya apakah mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan hak ?;
 4. Bahwa dalam gugatannya tersebut, Penggugat juga tidak pernah menunjukkan surat pemberhentian/pemutusan hubungan kerja dari Tergugat;
 5. Bahwa kemudian Penggugat dalam gugatannya mendalilkan bahwa Penggugat memiliki hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang hubungan industrial terkait dengan pemutusan hubungan kerja sepihak. Pertanyaan yang timbul adalah:



Bagaimana mungkin timbul hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sepihak, jika pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal demi hukum sebagaimana diakui sendiri oleh Penggugat dalam gugatannya?;

6. Bahwa “uang proses” yang dituntut dalam gugatan Penggugat adalah tuntutan dalam sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Pasal 155:

- a. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- b. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- c. 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;

Sehingga tidak jelas (*obscuur*) apakah Penggugat melakukan gugatan mengenai pemutusan hubungan kerja yang batal demi hukum (vide Pasal 1 butir 4 *juncto* Pasal 56 huruf c Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004), atau mengenai hak-hak yang diperoleh pasca pemutusan hubungan kerja sepihak? Jika sengketanya mengenai tuntutan pembatalan pemutusan hubungan kerja sepihak, maka gugatannya harus berupa pengembalian keadaan seperti semula, namun dalam petitumnya Penggugat menuntut pengesahan pemutusan hubungan kerja tersebut. Jika gugatannya mengenai hak-hak pasca pemutusan hubungan kerja sepihak maka tidak dapat mengajukan gugatan uang proses dan *dwangsom*;

7. Bahwa oleh karena itu dapat kami simpulkan objek gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak jelas (*obscuurum libellum*), oleh karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg. pada tanggal 14 Agustus 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:



- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 31 Agustus 2016 bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 31 Agustus 2016 batal demi hukum;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikualifikasikan efisiensi sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus terhadap hak upah dan hak-hak lainnya dari Penggugat sebagai pekerja yang belum terbayar, berupa upah bulan September 2016 sampai bulan Agustus 2017, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar Rp1.041.948.000,00 (satu miliar empat puluh satu juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Upah bulan September 2016 sampai bulan Agustus 2017;
 $12 \text{ bulan} \times \text{Rp}37.080.000,00 = \text{Rp}444.960.000,00$
 - b. Uang pesangon:
 $2 \times 6 \text{ Rp}37.080.000,00 = \text{Rp}444.960.000,00$
 - c. Uang penghargaan masa kerja:
 $1 \times 2 \times \text{Rp}37.080.000,00 = \text{Rp}74.160.000,00$
 - d. Uang penggantian hak:
 $15\% \times \text{Rp}519.120.000,00 = \text{Rp}77.868.000,00$
Jumlah $= \text{Rp}1.041.948.000,00$
6. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp951.000,00 (sembilan ratus lima puluh satu ribu rupiah) kepada Tergugat;
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 14 Agustus 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 Agustus 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 Agustus 2017



sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 94/Kas/G/2017/PHI/PN Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Bandung pada tanggal 5 September 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 7 September 2017, kemudian Termohon Kasasi dahulu Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Bandung pada tanggal 20 September 2017;

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

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

Judex Facti Melampaui Kewenangan Memutus (*Ultra Petita*):

1. Bahwa *Judex Facti* dalam amar putusannya pada diktum ke-4 (empat) memutuskan:

“Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dengan kategori pemutusan hubungan kerja karena efisiensi terhitung sejak putusan ini dibacakan”;

2. Bahwa berdasarkan gugatan dari Penggugat tidak ada permintaan (*petitum*) untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah karena efisiensi;

3. Bahwa Penggugat dalam gugatannya memohon sebagai berikut:

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Klas IA Khusus Bandung *cq* Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memberikan amar putusan sebagai berikut:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang tanpa didahului penetapan dari Pen gadilan Hubungan Industrial adalah tindakan yang bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003



tentang Ketenagakerjaan;

3. Menyatakan tindakan Tergugat tersebut yang telah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini memiliki kekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon kepada Penggugat sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sejumlah Rp511.704.000,00 (lima ratus sebelas juta tujuh ratus empat ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon:

2 x 5 x Rp37.080.000,00 = Rp370.800.000,00

Uang penghargaan masa kerja:

1 x 2 x Rp37.080.000,00 = Rp74.160.000,00

Uang penggantian hak:

15% x Rp444.960.000,00 = Rp66.744.000,00

Jumlah = Rp511.704.000,00

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang proses sebesar Rp37.080.000,00 (tiga puluh tujuh juta delapan puluh ribu rupiah) setiap bulannya terhitung sejak bulan September 2016 sampai dengan Tergugat melaksanakan isi putusan yang berkekuatan hukum tetap;
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminanterhadap harta benda milik Tergugat berupa:
 - a. Tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Merdeka Nomor 312 Pangandaran atas nama Susi Pudjiastuti;
 - b. Kendaraan merk Toyota type Alphard 2.4X A/T tahun 2012 warna hitam Nopol B 1317 CFW atas nama PT Asi Pudjiastuti Aviation STNK Nomor 1332921/MJ/2012;
 - c. Kendaraan merk Toyota type Alphard 2.4X A/T tahun 2012 warna hitam Nopol B 1308 CFW atas nama PT Asi Pudjiastuti Aviation STNK Nomor 1332920/MJ/2012;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;

9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dari perkara ini;

Subsida:

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

4. Bahwa selain tidak adanya permintaan Penggugat/Termohon Kasasi, selama persidangan di tingkat pemeriksaan di *Judex Facti* pun tidak ada satupun fakta persidangan yang mengarahkan/menunjukkan adanya efisiensi ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat;

5. Bahwa tindakan Majelis Hakim pada *Judex Facti* tersebut merupakan kategori *ultra petita*, karena selain tidak diminta oleh para pihak, juga tidak didukung oleh satupun fakta persidangan;

6. Bahwa tindakan *Judex Facti* tersebut telah bertentangan dengan asas hukum acara perdata yakni Hakim bersikap pasif sebagaimana tercermin dalam Pasal 178 *Het Herzien Inlandsch Reglement* (HIR) ayat (3):

“Hakim tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan lebih dari pada yang digugat”;

7. Bahwa Hakim yang melakukan *ultra petita* pada dasarnya telah dapat dikatakan melampaui kewenangan (*ultra vires*) sebagaimana dikatakan oleh Yahya Harahap dalam bukunya “Hukum Acara Perdata” terbitan Jakarta, Sinar Grafika 2008, halaman 801;

8. Oleh karena itu dapatlah dikatakan Hakim pada *Judex Facti* melampaui kewenangan mengadili dan putusannya harus dinyatakan batal demi hukum;

C. Permohonan Mengadili Sendiri:

- Bahwa karena putusan *Judex Facti* harus dinyatakan batal demi hukum akibat melampaui kewenangan mengadili, maka Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan ini memohon kepada Mahkamah Agung/*Judex Juris* untuk mengadili sendiri perkara *a quo*;

- Berikut ini dalil-dalil kami atas formil (dalam eksepsi) dan materiil (dalam pokok perkara) dalam perkara *a quo*:

Dalam Eksepsi:

I. Eksepsi Kedudukan Hukum Penggugat

1. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya mengatakan menolak eksepsi

Halaman 17 dari 26 hal. Put. Nomor 1412 K/Pdt.Sus-PHI/2017



kedudukan hukum ini dikarenakan “Semua subjek hukum memiliki kedudukan yang sama.... Sehingga siapapun yang merasa dirugikan berhak mengajukan gugatan” sebagaimana tercantum dalam pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg. halaman 30 (tiga puluh). Oleh karenanya kami akan mengajukan kembali eksepsi ini kepada Majelis Kasasi pada Mahkamah Agung;

2. Bahwa Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya pada petitum gugatan Penggugat di butir 4 meminta:

“Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini memiliki kekuatan hukum tetap”;

3. Bahwa berdasarkan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa yang berhak menggugat/memohon mengenai pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengusaha;
4. Bahwa pekerja dapat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal terjadi ketidaksepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerja (vide Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Sehingga permintaan dalam gugatan tersebut adalah agar pekerja dapat kembali bekerja di perusahaan, dengan kewajiban pengusaha tetap membayar upah-upah berjalan selama belum ada putusan berkekuatan hukum tetap (vide Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
5. Bahwa Penggugat/Termohon Kasasi tidak memiliki kedudukan hukum untuk memohon pemutusan hubungan kerja. Apabila pekerja ingin berhenti dari perusahaan bersangkutan cukuplah mengajukan surat pengunduran diri, dan yang mana hal ini telah Penggugat lakukan (akan kami jelaskan pada kronologi pokok materi);
6. Bahwa oleh karena Penggugat/Termohon Kasasi tidak memiliki kedudukan hukum, maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

II. Eksepsi *Error In Persona*:

1. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya mengatakan menolak eksepsi *error in persona* ini dikarenakan Tergugat tetap hadir pada persidangan sebagaimana tercantum dalam Pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg. halaman 30 (tiga puluh). Oleh karenanya kami akan mengajukan kembali eksepsi ini kepada Majelis Kasasi pada



Mahkamah Agung;

2. Bahwa berdasarkan *Reglement op de Burgerlijk Rechtsvordering* (RV) Pasal 1 sampai 8, gugatan memuat identitas para pihak;
3. Bahwa berdasarkan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi pada bagian identitas para pihak, Penggugat menyebutkan bahwa:
"PT ASI Pudjiastuti Aviation (SUSI Air) berkantor pusat Jalan Merdeka Nomor 312, Pangandaran, Jawa Barat. Untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat";
4. Bahwa berdasarkan Anggaran Dasar PT ASI Pudjiastuti Aviation berdasarkan akta perubahan terakhir, yakni Akta Nomor 1 tanggal 10 Agustus 2016 yang dibuat di hadapan Notaris Irawaty Hutabarat, S.H., Notaris di Bandung Barat, dan diterima oleh Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum dan HAM dengan Nomor Surat AHUAH.01.03-0071348, tanggal 14 Agustus 2016, kedudukan Hukum dari PT ASI Pudjiastuti Aviation adalah di Tangerang, yang terletak di Provinsi Banten;
5. Bahwa identitas yang keliru dalam surat gugatan dalam hal ini berkaitan dengan domisili dari Tergugat, yang mana domisili Tergugat berada di Tangerang, bukan Pangandaran;
6. Bahwa oleh karena tidak tepatnya pencantuman alamat Penggugat pada bagian identitas gugatan Penggugat maka seharusnya gugatan tersebut *error in persona* atau salah alamat, sehingga gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Eksepsi *Obscuurum Libellum* (Objek Gugatan Tidak Jelas):

1. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya mengatakan menolak eksepsi kedudukan hukum ini dikarenakan objek gugatan Penggugat sudah jelas men genai perelisihan pemutusan hubungan kerjasebagaimana tercantum dalam pertimbangan hukum dalam Putusan Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg. halaman 30 (tiga puluh). Oleh karenanya kami akan mengajukan kembali eksepsi ini kepada Majelis Kasasi pada Mahkamah Agung;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 2 *juncto* Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial, yang merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah:
Pasal 56:
Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
a) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;



- b) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - c) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - d) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
3. Bahwa berdasarkan posita gugatan Penggugat/Termohon Kasasi pada halaman 7 butir ke-21 Penggugat menyebutkan bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan mendalilkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan Tergugat/Termohon Kasasi tersebut adalah batal demi hukum, akan tetapi Penggugat tidak ingin bekerja kembali pada perusahaan (Tergugat), dan hanya menginginkan hak-hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) nya sesuai peraturan perundangundangan;
4. Akan tetapi hal tersebut dapat dilihat dalam petitum gugatan Penggugat/Termohon Kasasi di butir 4:
"Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini memiliki kekuatan hukum tetap";
Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penggugat ragu akan gugatannya apakah mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan hak?
5. Bahwa dalam gugatannya tersebut, Penggugat/Termohon Kasasi juga tidak pernah menunjukkan surat pemberhentian/pemutusan hubungan kerja dari Tergugat;
6. Bahwa kemudian Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya mendalilkan bahwa Penggugat memiliki hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan di bidang hubungan industrial terkait dengan pemutusan hubungan kerja sepihak. Pertanyaan yang timbul adalah: bagaimana mungkin timbul hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sepihak, jika pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal demi hukum sebagaimana diakui sendiri oleh penggugat dalam gugatannya?;
7. Bahwa "uang proses" yang dituntut dalam gugatan Penggugat adalah tuntutan dalam sengketa perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hali ni sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003:
Pasal 155:
(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;

Sehingga tidak jelas (*obscur*) apakah Penggugat/Termohon Kasasi melakukan gugatan mengenai pemutusan hubungan kerja yang batal demi hukum (vide Pasal 1 butir 4 *juncto* Pasal 56 huruf c Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004), atau mengenai hak-hak yang diperoleh pasca pemutusan hubungan kerja sepihak? Jika sengketanya mengenai tuntutan pembatalan pemutusan hubungan kerja sepihak, maka gugatannya harus berupa pengembalian keadaan seperti semula, namun dalam petitumnya Penggugat menuntut pengesahan pemutusan hubungan kerja tersebut. Jika gugatannya mengenai hak-hak pasca pemutusan hubungan kerja sepihak maka tidak dapat mengajukan gugatan uang proses;

8. Bahwa oleh karena itu dapat kami simpulkan objek gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak jelas (*obscurum libellum*). Oleh karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Dalam Pokok Perkara:

I. Mengenai Skema Pemutusan Hubungan Kerja:

1. Bahwa dalam gugatannya, Penggugat/Termohon Kasasi tidak pernah menyebutkan mengenai surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana Penggugat dapat mendalilkan mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Tergugat tersebut;

2. Bahwa pada tanggal 11 Agustus 2016, sebagaimana disebut dan diakui dalam posita gugatan Penggugat pada halaman 3 butir 5, Penggugat/Termohon Kasasi mengajukan surat yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan ditujukan kepada Tergugat (bapak Sudrajat selaku Direktur Utama/CEO) yang pada pokoknya berisi sebagai berikut:

- Penggugat/Termohon Kasasi bersedia melakukan pengunduran diri dengan sukarela;
- Penggugat/Termohon Kasasi berharap adanya kebijakan dari perusahaan (Tergugat) atas pengunduran diri Penggugat/Termohon Kasasi tersebut dengan memberikan kompensasi bagi Penggugat/



Termohon Kasasi sebesar 7 bulan upah;

3. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2016 Tergugat/Pemohon Kasasi mentransfer ke rekening Penggugat/Termohon Kasasi atas upah bulan Agustus 2016 disertai tambahan berupa uang pisah sebesar 2 (dua) kali upah sebagaimana tercantum dalam slip gaji terakhir Penggugat/Termohon Kasasi. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 162:

- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

4. Bahwa sebagaimana diakui Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya pada halaman 4 butir 10, pada tanggal 15 September 2016 Tergugat/Pemohon Kasasi memberikan surat keterangan pengalaman kerja bagi Penggugat sebagaimana yang biasa diberikan kepada karyawan yang telah mengundurkan diri;

5. Bahwa surat yang ditandatangani Penggugat pada 11 Agustus 2016 tersebut, cukuplah dianggap sebagai surat pengunduran diri (*resign*) karena klausula-klausula dalam surat tersebut menunjukkan keinginan untuk melakukan pengunduran diri secara sukarela, dan merupakan inisiatif sendiri dari Penggugat/Termohon Kasasi untuk membuat surat tersebut. Hal ini berarti dalil Penggugat pada posita halaman 5 butir ke-14 dan 16 mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak tidak terbukti;

6. Bahwa berdasarkan Pasal 162 ayat (4) Undang Undang Ketenagakerjaan, untuk tenaga kerja yang mengundurkan diri secara sukarela, tidak perlu dilakukan dengan putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berikut adalah pengaturannya:

Pasal 162:

- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

7. Bahwa oleh karena berdasarkan uraian tersebut di atas, maka skema yang terjadi antara Penggugat/Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi adalah pengunduran diri atas kemauan sendiri (*resign*) atau secara sukarela;



8. Oleh karena itu amar putusan *Judex Facti* dalam diktum nomor 5a mengenai “uang proses” berupa pembayaran upah kepada Penggugat yang terhitung sejak bulan September 2016 sampai bulan Agustus 2017 (pembacaan putusan di PHI Bandung) tidak beralasan, dan oleh karenanya harus ditolak;

II. Mengenai Hak-Hak Penggugat:

1. Bahwa berdasarkan uraian kronologi di atas, dapat kita simpulkan bahwa skema pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat/Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi adalah pengunduran diri secara sukarela sebagaimana diatur dalam Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 162 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak yang dapat diperoleh oleh Penggugat adalah uang penggantian hak sebesar 15%, dan uang pisah;
3. Bahwa uang pisah yang ditetapkan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi (perusahaan) dalam hal ini adalah 2 (dua) kali upah;
4. Bahwa uang penggantian hak yang berhak diterima oleh Penggugat/Termohon Kasasi adalah sebesar 15% dari dasar perhitungan uang pisah tersebut;
5. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka hak-hak yang dapat dituntut oleh Penggugat/Termohon Kasasi hanyalah berupa: uang pisah sesuai dengan ketentuan Pasal 162 ayat (2), dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Uang pisah:

2 x Rp37.080.000,00 = Rp74.160.000,00

Uang penggantian hak:

15% x Rp74.160.000,00 = Rp11.424.000,00 (+)

Jumlah = Rp85.584.000,00

Dengan demikian jumlah hak-hak yang dapat diperoleh oleh Penggugat/Termohon Kasasi berdasarkan skema pengunduran diri secara sukarela adalah sejumlah Rp85.584.000,00 (delapan puluh lima juta lima ratus delapan puluh empat ribu rupiah), yang mana uang pisah tersebut sebagaimana telah diakui Penggugat dalam gugatannya, telah kami berikan per 31 Agustus 2016 melalui transfer. Hal ini sebagaimana tercantum dalam slip gaji Penggugat yang terakhir;



6. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut permintaan mengenai hak-hak yang dituntut Penggugat dalam gugatannya tersebut tidak beralasan dan harus ditolak;

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

- Bahwa keberatan-keberatan kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi Pemohon Kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Bandung pada tanggal 5 September 2017, dan kontra memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Bandung pada tanggal 20 September 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah patut dan adil menerapkan ketentuan Pasal 164 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena surat Penggugat kepada Tergugat bukan surat pengunduran diri melainkan surat untuk mencari solusi sebagaimana dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung harus diperbaiki sepanjang mengenai upah proses patut dan adil tidak diberikan karena saat mengajukan surat tersebut Penggugat sudah tidak berkeinginan untuk bekerja. Dengan demikian hak-hak Penggugat diperbaiki menjadi Rp1.041.948,00 – Rp444.960.000,00 = Rp596.988.000,00 (lima ratus sembilan puluh enam juta sembilan ratus delapan puluh delapan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT ASI PUDJIASTUTI AVIATION (SUSI AIR) tersebut harus ditolak dengan perbaikan;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

MENGADILI:

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT ASI PUDJIASTUTI AVIATION (SUSI AIR)** tersebut;
- Memperbaiki amar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg. tanggal 14 Agustus 2017 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 31 Agustus 2016 bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 31 Agustus 2016 batal demi hukum;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikualifikasikan efisiensi sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus terhadap hak upah dan hak-hak lainnya dari Penggugat sebagai pekerja yang belum terbayar, berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar Rp596.988.000,00 (lima ratus sembilan puluh enam juta sembilan ratus delapan puluh delapan ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon:
2 x 6 Rp37.080.000,00 = Rp444.960.000,00
- Uang penghargaan masa kerja:
1 x 2 x Rp37.080.000,00 = Rp74.160.000,00
- Uang penggantian hak:
15% x Rp519.120.000,00 = Rp77.868.000,00

Halaman 25 dari 26 hal. Put. Nomor 1412 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah = Rp596.988.000,00

(Lima ratus sembilan puluh enam juta sembilan ratus delapan puluh delapan ribu rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

- Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 20 Desember 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahjo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginiasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd./

H. Dwi Tjahjo Soewarsono, S.H., M.H.

ttd./

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

Ketua Majelis,

ttd./

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

Panitera Pengganti,

ttd./

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

Biaya-biaya:

1. Meterai.....	Rp 6.000,00
2. Redaksi.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

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

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

Halaman 26 dari 26 hal. Put. Nomor 1412 K/Pdt.Sus-PHI/2017