



**P U T U S A N**

Nomor 947 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

**KETUA YAYASAN PEMBINA GENERASI PENERUS (YPGT)**

*cq* **KETUA STIA LPPN PADANG**, beralamat di Jalan Sebrang Padang Selatan I/13-15, Padang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. Amiziduhu Mendrofa, S.H., M.H. dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum Am. Mendrofa & Partners, berkantor di Jalan Tepi Pasang, Nomor 38, Padang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Maret 2016; Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**DELTRI APRIYENI, S. Pt. M. Si**, Pekerjaan Dosen Tetap Yayasan YPGP/STIA LPPN, bertempat tinggal di Komplek Puri Lestari Blok H, Nomor 10, Kelurahan Parak Laweh P. Aie, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang; Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah Dosen Tetap Yayasan YPGP/STIA LPPN sesuai dengan SK Yayasan Pembina Generasi Penerus (YPGP) Nomor 214/A.6/STIA 2000 tertanggal 1 September 2000 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Yayasan Pada STIA LPPN Padang dan Surat Keputusan Yayasan Pembina Generasi Penerus (YPGP) perihal yang sama dengan Nomor 201/ A.6/ STIA/ 2002 tertanggal 1 September 2002 dan Nomor 249/ A.6/STIA 2004 tertanggal 1 September 2004. Dan selanjutnya Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 457/010/KP/SK-PAK/2013 terkait SK Fungsional Dosen dan Keputusan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 125/010/KP-INPS/2014 terkait pangkat Penata Muda TK. I, III/b;

2. Bahwa Penggugat telah bekerja selama 15 tahun, mulai tanggal 1 September 2000 hingga tanggal 3 September 2015 (sesuai dengan perpindahan nama dari Forlap Dikti). Dengan jabatan adalah tenaga pengajar tetap pada STIA LPPN;
3. Bahwa selama Penggugat bekerja tidak diberikannya perjanjian kerja oleh Tergugat, yang menjelaskan hak dan kewajiban antara Penggugat dan Tergugat. Dengan tidak adanya perjanjian kerja ini maka Tergugat tidak mau memberikan hak-hak Penggugat karena dijadikan alasan bahwa Tergugat tidak harus membayarkan hak-hak Penggugat karena sejak dari awal tidak ada perjanjian kerja sehingga tidak ada pula kewajiban bagi Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat;
4. Bahwa selama Penggugat bekerja tidak diberikannya bukti penerimaan kuitansi pembayaran honor kepada Penggugat atau bukti slip pembayaran apapun oleh pihak Tergugat dan perlakuan ini tidak hanya diberlakukan kepada Penggugat saja. Secara keilmuan Penggugat bekerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi akan tetapi pelaksanaan administrasinya tidak sesuai dengan apa yang diajarkan di bangku kuliah dan sangat tidak menghargai hak-hak dosen yang bekerja;
5. Bahwa status dosen tetap yang Penggugat sandang itu tidak sesuai dengan perlakuan hak-hak yang Penggugat terima. Upah yang Penggugat terima hanya berdasarkan jam pertemuan mengajar yaitu sebesar Rp55.000,00 per satu kali masuk kelas. Tidak diberikannya gaji pokok, tunjangan hari raya, tunjangan fungsional dosen, tidak ada perlindungan terhadap tenaga kerja (BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan). Sedangkan di dalam Undang Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 51, ayat (1) a. dijelaskan bahwa: Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pasal 52 ayat (1), menyatakan bahwa Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagai mana yang dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a. meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa dengan status dosen tetap pada lembaga Tergugat, Penggugat tidak bisa menjadi dosen tetap pada lembaga lain karena Nama dan NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional) Penggugat telah terdaftar dalam Forlap Dikti pada lembaga Tergugat. Sementara Penggugat tidak memperoleh penghasilan dan hak-hak yang sesuai sebagaimana yang diatur oleh undang-undang sehingga secara ekonomi Penggugat telah dirugikan karena kehilangan kesempatan untuk memperoleh penghasilan yang layak pada lembaga lain diakibatkan karena perbuatan Tergugat yang hanya mau memakai nama, gelar, NIDN tanpa mau membayar hak-hak yang seharusnya diberikan kepada Penggugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pelaporan oleh Tergugat berkaitan dengan status Penggugat sebagai dosen tetap yang mengajar beberapa mata kuliah ke Forlap Dikti sangat berbeda dengan fakta yang terjadi;
7. Bahwa berdasarkan pertemuan antara Penggugat dan Tergugat berkaitan dengan status Penggugat adalah sebagai dosen tetap pada Yayasan YPGP/STIA LPPN di kampus STIA LPPN yang menanyakan tentang hak-hak yang seharusnya Penggugat terima sesuai dengan status, tidak mendapat jawaban yang menyenangkan melainkan sangat menyerang perasaan, harga diri, rasa ketidakadilan, diskriminasi, perlakuan yang seenaknya yang tidak manusiawi, tidak menghargai profesi dosen. Maka Penggugat melaporkan permasalahan ini kepada Kopertis Wilayah X, maka diberilah solusi agar Penggugat pindah saja pada lembaga lain karena Kopertis dapat memindahkannya. Untuk menjalankan proses tersebut sesuai dengan standar prosedur dari Dikti lewat Kopertis maka harus mengajukan surat pindah terlebih dahulu kepada Yayasan YPGP/STIA LPPN. Penggugat akhirnya harus mengambil keputusan ini karena memang tidak mungkin lagi bertahan terus berkarir pada lembaga ini karena perlakuan yang Penggugat terima sudah tidak layak dan pantas sebagai dosen tetap yayasan yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Guru dan Dosen;
8. Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Penghasilan Nomor 219/E.14/STIA/2014, yang ditandatangani oleh bendahara pada tanggal 06 Oktober 2014, bahwa Penggugat menerima gaji bulanan sebesar Rp6.050.000,00 dengan rincian sebagai berikut:
  1. Gaji Pokok Rp3.000.000,00;
  2. Tunjangan Struktural Rp1.150.000,00;
  3. Tunjangan Fungsional Rp750.000,00;

Halaman 3 dari 37 hal. Put. No. 947 K/Pdt.Sus-PHI/2016



4. Tunjangan Jabatan Rp1.150.000,00;  
Jumlah..... Rp6.050.000,00 (enam juta lima puluh ribu rupiah);

Faktanya jumlah gaji yang sebesar tersebut di atas tidak pernah Penggugat terima, tapi surat keterangan ini diberikan kepada Penggugat sewaktu melakukan mediasi bipartit antara Penggugat dengan Tergugat yang dilakukan oleh kuasa hukum Penggugat ketika mediasi berlangsung di kampus STIA LPPN Padang;

9. Bahwa berdasarkan surat keterangan penghasilan yang dibuat oleh pihak Tergugat, terdapat kekurangan hak yang seharusnya Penggugat terima yaitu sebesar  $\text{Rp6.050.000,00} - \text{Rp200.000,00} = \text{Rp5.850.000,00}$  (lima juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) setiap bulannya. Angka Rp200.000 adalah angka rata-rata tiap bulan yang diperoleh dari satu mata kuliah setiap minggu yang dihargai Rp55.000,00 per jam pelajaran dikali 4 kali dalam sebulan, terkadang hanya dikalikan 3 kali dalam sebulan jika ada tanggal merah atau tidak ada perkuliahan sehingga jumlahnya tidak sampai sebesar Rp220.000,00. Bahwa Penggugat telah 15 tahun bekerja, jadi kalau dihitung maka jumlah hak yang belum Penggugat terima adalah sebesar  $\text{Rp5.850.000} \times 180 \text{ bulan} = \text{Rp1.053.000.000}$  (satu miliar lima puluh tiga juta rupiah). Ditambah dengan tunjangan hari raya yang tidak pernah Penggugat terima sebesar  $\text{Rp6.050.000} \times 15 \text{ bulan} = \text{Rp90.750.000}$ . (sembilan puluh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);

10. Bahwa sesuai Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2), Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 9 kali upah per bulan yaitu:  $(9 \times \text{Rp6.050.000,00}) = \text{Rp54.450.000,00}$ . Pasal 156 ayat (3), uang penghargaan masa kerja sebesar 6 kali upah per bulan  $(6 \times \text{Rp6.050.000,00}) = \text{Rp36.300.000,00}$  Pasal 156 ayat (4) uang penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon yaitu sebesar  $15\% \times \text{Rp54.450.000} = \text{Rp8.167.500,00}$ . Total yang harus Penggugat terima adalah Rp1.242.667.500 (satu miliar dua ratus empat puluh dua juta enam ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

11. Bahwa Penggugat telah melaporkan kasus ini ke bagian Pengawasan Disnaker Kota Padang dengan penutupan laporan tertanggal 31 Agustus 2015 Nomor 563/2991/Sosnaker/2015 dan hasilnya tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat. Pihak Tergugat mau memberikan uang tali kasih sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah), tapi Penggugat menolaknya karena nilainya tidak sebanding dengan kerugian hak-hak yang



tidak di dapatkan selama bekerja dan perlakuan yang tidak adil yang Penggugat rasakan selama bekerja;

12. Bahwa Penggugat telah berupaya melakukan mediasi bipartit dengan Tergugat dengan mengutus kuasa hukum Penggugat untuk mendatangi kampus STIA LPPN pada tanggal 30 September 2015 (pertemuan pertama) dan pada tanggal 10 Oktober 2015 (pertemuan kedua) akan tetapi tidak membuahkan hasil kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat dan tidak ada upaya dari Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ini secara baik-baik;
13. Bahwa Penggugat membuat laporan untuk meminta dilakukannya mediasi oleh Mediator Hubungan Industri Disnaker Kota Padang pada tanggal 28 Desember 2015. Setelah dikeluarkan risalah dan anjuran oleh mediator dengan keputusan tidak ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat;
14. Bahwa karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar seluruh upah dan tunjangan kepada Penggugat dan menyatakan bahwa Penggugat berhak atas uang kekurangan hak yang seharusnya Penggugat terima sebagai berikut:

Gaji satu bulan sebesar Rp6.050.000,00 – Rp200.000,00 = Rp5.850.000 (lima juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) setiap bulannya. Angka Rp200.000,00 adalah angka rata-rata tiap bulan yang diperoleh dari satu mata kuliah setiap minggu yang dihargai Rp55.000,00 per jam pelajaran dikali 4 dalam sebulan, terkadang hanya dikali 3 dalam sebulan jika ada tanggal merah atau tidak ada perkuliahan. Bahwa Penggugat telah 15 tahun bekerja, jadi kalau dihitung maka jumlah hak yang belum Penggugat terima





adalah sebesar Rp5.850.000,00 x 180 bulan = Rp1.053.000.000,00 (satu miliar lima puluh tiga juta rupiah). Ditambah dengan tunjangan hari raya yang tidak pernah Penggugat terima sebesar Rp6.050.000,00 x 15 bulan = Rp90.750.000,00 (sembilan puluh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);

3. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak, sesuai Undang Undang Tenaga kerja Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat (2), Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 9 kali upah per bulan yaitu : (9 x Rp6.050.000,00) = Rp54.450.000. Pasal 156 ayat (3), uang penghargaan masa kerja sebesar 6 kali upah per bulan (6 x Rp6.050.000,00) = Rp36.300.000,00 Pasal 156 ayat 4 uang penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon yaitu sebesar 15 % x Rp54.450.000,00 = Rp8.167.500,00. Total yang harus Penggugat terima adalah Rp1.242.667.500,00 (satu miliar dua ratus empat puluh dua juta enam ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan;
5. Menyatakan bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang berkenan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak;
6. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*) perlawanan atau kasasi;
7. Memerintahkan Tergugat untuk patuh atas isi putusan ini;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain dalam peradilan yang baik dan benar mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan rekonsvansi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Dalil gugatan Penggugat tidak berdasar hukum, bersifat illusi, rekayasa dan mengada-ada, sehingga Penggugat tidak mempunyai hak menuntut atau *legal standing* dalam mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*;



Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat pada pokoknya adalah menuntut Tergugat untuk membayar kekurangan gaji dan pesangon kepada Penggugat yang pada prinsipnya tidak berdasar dan tidak dapat dijadikan *legal standing* dalam mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*.

Bahwa Penggugat berasumsi kekurangan gaji yang diterima oleh Penggugat seperti yang didalilkan pada posita gugatannya angka 8 sebagai berikut:

‘Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Penghasilan Nomor 219/E.14/STIA, yang ditandatangani oleh Bendahara pada tanggal 6 Oktober 2014.....dst’;

Faktanya, Surat Keterangan Penghasilan Nomor 219/E.14/STIA yang dibuat dan ditandatangani oleh Bendahara STIA LPPN Padang pada dasarnya bukanlah untuk menerangkan gaji real yang diterima oleh Penggugat, Surat Keterangan tersebut dimintakan oleh Penggugat kepada bendahara STIA LPPN Padang adalah sebagai salah satu syarat untuk pengajuan pembuatan kartu kredit pada sebuah lembaga perbankan. Lagipula penerbitan Surat Keterangan Penghasilan tersebut dibuat oleh bendahara tanpa sepengetahuan dari ketua STIA LPPN Padang, hal ini dapat dibuktikan bahwa Surat Keterangan Penghasilan tersebut hanya ditandatangani oleh bendahara, tanpa ada tandatangan ketua STIA LPPN Padang sebagai pimpinan yang bertanggung jawab. Artinya, Surat Keterangan Penghasilan tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya;

Bahwa dengan telah terbuktinya Surat Keterangan Penghasilan Nomor 219/E.14/STIA, yang ditandatangani oleh Bendahara pada tanggal 6 Oktober 2014 tidak dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya, maka tidak beralasan hukum Surat Keterangan tersebut dijadikan *legal standing* oleh Penggugat dalam mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*;

Bahwa Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menandakan:

1. Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
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.
3. Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:



- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Bahwa Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa pekerja yang mengundurkan diri dan pindah kerja tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana yang dimaksudkan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Tergugat berhenti sebagai dosen STIA LPPN Padang adalah atas kemauannya sendiri, sesuai dengan Surat Permohonan Pindah yang dibuat dan ditandatangani sendiri oleh Tergugat tertanggal 24 Februari 2015 yang ditujukan kepada Ketua STIA LPPN Padang, yang pada pokoknya menerangkan permohonan Penggugat untuk pindah dari STIA LPPN Padang ke STKIP PGRI. Sehingga dengan telah terbuktinya bahwa Penggugat keluar dan/atau berhenti sebagai dosen dari STIA LPPN Padang adalah atas kemauannya sendiri, maka Penggugat tidak berhak atas uang pesangon seperti apa yang didalilkan dalam gugatannya;

Gugatan Penggugat berdasarkan dalil-dalil yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya, sehingga mengandung cacat *obscur libel* (kabur);

Bahwa pada *posita* angka 3 dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat, pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat tidak pernah membayarkan honor mengajar kepada Penggugat sebagai kewajiban dari Tergugat, sementara pada *posita* angka 5 dalam gugatan yang diajukan Penggugat, Penggugat justru menyatakan bahwa Tergugat telah memenuhi kewajibannya untuk membayara honor Penggugat yaitu Rp55.000,00 (lima puluh lima ribu rupiah) per satu kali masuk kelas;

Adanya pertentangan-pertentangan pada dalil-dalil dalam *posita* gugatan yang diajukan Penggugat sangat membingungkan Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo* dan atas ketidak-konsistenan Penggugat tersebut membuat gugatan Penggugat tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenaran fakta-faktanya;

Berdasarkan uraian Tergugat di atas, jelas dan terang bahwa gugatan yang diajukan Penggugat berlandaskan dalil-dalil yang tidak berdasar hukum,





bersifat ilusi, rekayasa dan mengada-ada, lagipula gugatan yang diajukan Penggugat berpotensi cacat *obscuur libel* karena terdapat pertentangan-pertentangan dalam *positanya*, sehingga patut dan pantas kiranya gugatan Penggugat tersebut untuk dinyatakan ditolak, atau sekurang-kurangnya untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa Tergugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi akan mengajukan gugatan rekonvensi terhadap Penggugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi;
2. Berdasarkan uraian Penggugat Rekonvensi pada angka 4 halaman 6 di muka, yang pada pokoknya menyatakan bahwa diangkatnya Tergugat Rekonvensi menjadi dosen tetap pada STIA LPPN Padang adalah karena kerendahan hati dan kemurahan hati Penggugat Rekonvensi untuk membantu Tergugat Rekonvensi untuk melanjutkan studi pada program doktor (S3) dengan biaya BPP-DN;
3. Bahwa dengan telah diangkatnya Tergugat Rekonvensi menjadi dosen tetap pada STIA LPPN Padang, Tergugat Rekonvensi mendapatkan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN), kemudian Tergugat Rekonvensi dibantu lagi dengan diberikan SK Dosen Tetap dan SK Fungsional sebagai persyaratan mutlak untuk mendapatkan beasiswa BPP-DN. Dengan telah terpenuhinya persyaratan tersebut atas bantuan dan kemurahan hati Penggugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi dapat memperoleh beasiswa BPP-DN untuk melanjutkan pendidikan pada program doktor (S3);
4. Bahwa Tergugat Rekonvensi dalam memperoleh beasiswa BPP-DN untuk melanjutkan pendidikan doktor (S3) terikat perjanjian dengan Penggugat Rekonvensi dengan perjanjian yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi tertanggal 12 Mei 2014 yang diketahui oleh Koordinator Kopertis Wilayah X;
5. Bahwa Perjanjian yang dimaksud pada angka 4 di atas pada pokoknya menerangkan bahwa Tergugat Rekonvensi dalam melanjutkan pendidikan doktor (S3) dengan biaya BPP-DN akan mematuhi hal-hal berikut:
  1. Akan Mengikuti program S3 dengan syarat-syarat sesuai dengan ketentuan perguruan tinggi penyelenggara;
  2. Setiap semester akan melaporkan kemajuan studi ke perguruan tinggi pengirim dan ke Kopertis Wilayah X;



3. Setelah mengikuti program S3 akan kembali mengabdikan ke perguruan tinggi pengirim, minimal dalam jangka waktu 2 kali masa pendidikan S3 (n) ditambah 1 tahun ( $2n+1$ );
4. Dst;
6. Bahwa jangankan setelah menyelesaikan pendidikan doktor (S3), dalam proses pendidikan program doktor (S3) saja Tergugat Rekonvensi telah mengajukan keinginannya untuk pindah dari STIA LPPN Padang, sehingga dengan kepindahan Tergugat Rekonvensi dari STIA LPPN Padang dalam masa menjalani pendidikan program doktor (S3), Tergugat Rekonvensi telah melanggar ketentuan angka 3 perjanjian yang dibuat dan ditandatangani tertanggal 12 Mei 2014. Disamping itu, Tergugat Rekonvensi juga tidak pernah memenuhi kewajibannya untuk melaporkan kemajuan studinya yang sedang dijalannya kepada Penggugat Rekonvensi seperti apa yang telah dijanjikan Tergugat Rekonvensi dalam perjanjian yang telah dibuat dan ditandatangani tertanggal 12 Mei 2014. Artinya, Tergugat Rekonvensi tidak memenuhi janji sesuai dengan poin angka 2 dan 3 di atas;
7. Bahwa dengan tidak dipenuhinya janji Tergugat Rekonvensi seperti yang Penggugat Rekonvensi uraikan di atas, Penggugat Rekonvensi merasa sangat dirugikan karena kewajiban Tergugat Rekonvensi untuk melaporkan perkembangan studi yang dijalani dan kembali mengabdikan pada perguruan tinggi pengirim, minimal dalam jangka waktu 2 kali masa pendidikan S3 (n) ditambah 1 tahun ( $2n+1$ ) tidak dilaksanakan oleh Tergugat Rekonvensi;
8. Bahwa kerugian yang Penggugat Rekonvensi maksud adalah kerugian imateriil yang sekiranya dapat dinilai dengan uang sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
9. Bahwa tidak saja hanya mengingkari perjanjian seperti yang telah Penggugat Rekonvensi uraikan di atas, Tergugat Rekonvensi juga telah memberikan laporan tidak benar tentang Lembaga yang Penggugat Rekonvensi Pimpin (STIA LPPN Padang) pada Ombudsman Perwakilan Sumatera Barat dan Komnasham terkait mengenai upah Tergugat Rekonvensi selama menjadi dosen di STIA LPPN Padang. Selain itu Penggugat juga memberikan keterangan-keterangan tidak benar kepada media terkait permasalahan Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi;
10. Bahwa dengan adanya laporan tidak benar tentang Lembaga yang Penggugat Rekonvensi Pimpin (STIA LPPN Padang) pada Ombudsman Perwakilan Sumatera Barat dan Komnasham terkait mengenai upah



Tergugat Rekonvensi selama menjadi dosen di STIA LPPN Padang serta adanya keterangan-keterangan tidak benar dari Penggugat kepada media terkait permasalahan Penggugat dengan Tergugat juga telah sangat merugikan Penggugat Rekonvensi secara immateriil dalam hal menyangkut reputasi dan nama baik lembaga yang Penggugat Rekonvensi Pimpin (STIA LPPN Padang) di mata masyarakat;

11. Kerugian immateriil akibat laporan tidak benar tentang Lembaga yang Penggugat Rekonvensi Pimpin (STIA LPPN Padang) pada Ombudsman Perwakilan Sumatera Barat dan Komnasham yang Penggugat Rekonvensi derita yakni tercorengnya reputasi dan nama baik STIA LPPN Padang di mata masyarakat yang sekiranya dapat dinilai dengan uang yaitu sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah);

12. Bahwa oleh karena gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi didasarkan pada bukti-bukti yang sah yang tidak dapat disangkal kebenarannya, sehingga putusan ini memenuhi syarat hukum untuk dinyatakan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorrad*) perlawanan atau kasasi dari Tergugat Rekonvensi;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1-A Padang yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi yang tidak pernah memberikan laporan perkembangan studi yang sedang dijalannya dan tidak kembali mengabdikan ke perguruan tinggi pengirim (pindah sebelum perjanjian 2n + 1 terpenuhi) telah merugikan Penggugat Rekonvensi secara immateriil;
2. Menyatakan bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi yang memberikan laporan tidak benar kepada Ombudsman Perwakilan Sumatera Barat dan Komnasham telah merusak reputasi dan nama baik lembaga yang Penggugat Rekonvensi pimpin di mata masyarakat dan menimbulkan kerugian immateriil terhadap Penggugat Rekonvensi;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk mengganti kerugian immateriil yang Penggugat Rekonvensi derita sebagai akibat Tergugat Rekonvensi tidak melaporkan perkembangan studi yang sedang dijalannya dan tidak kembali mengabdikan ke lembaga perguruan tinggi yang Penggugat Rekonvensi Pimpin sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang ganti kerugian sebagai akibat pelaporan yang tidak benar terhadap lembaga yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat Rekonvensi Pimpin sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah);

5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk melakukan rehabilitasi terhadap reputasi dan nama baik STIA LPPN Padang dengan membuat pernyataan pencabutan keterangan tidak benar mengenai permasalahan Tergugat Rekonvensi dengan STIA LPPN Padang pada 4 media lokal dan 2 media nasional (media cetak);
  6. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*);
  7. Menghukum Para Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara.
- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah mengambil putusan, yaitu Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. tanggal 27 Juni 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak seluruh eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak Penggugat mengajukan pindah *homebase* dari STIA LPPN;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa kekurangan upah sejak Tahun 2011 sampai dengan 2015, THR yang belum dibayarkan untuk Tahun 2013, 2014 dan 2015, uang penghargaan masa kerja dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan Rp82.830.000,00 (delapan puluh dua juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
  - a. Kekurangan upah sejak Januari Tahun 2011 sampai dengan September 2015 sebesar Rp70.275.000,00 (tujuh puluh juta dua ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
  - b. THR yang belum dibayarkan untuk Tahun 2013, 2014 dan 2015 sebesar Rp4.505.000,00 (empat juta lima ratus lima ribu rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan masa kerja dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar Rp8.050.000,00 (delapan juta lima puluh ribu rupiah);

Jumlah keseluruhan hak hak Penggugat sebesar Rp82,830,000,00 (delapan puluh dua juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah);

#### 4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya Perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp316.000,00 (tiga ratus enam belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan dihadiri oleh kuasa Tergugat pada tanggal 27 Juni 2014 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraannya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Maret 2016 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 Juli 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 05/K/2016/PHI PDG. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut pada tanggal 4 Agustus 2016;

Menimbang pula, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan dihadiri oleh kuasa Tergugat pada tanggal 27 Juni 2014 kemudian terhadapnya oleh Penggugat diajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Juli 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 12/K/2016/PHI PDG. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tersebut pada tanggal 4 Agustus 2016;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi I telah disampaikan kepada Termohon Kasasi I/Penggugat pada tanggal 15 Agustus 2016, kemudian Termohon Kasasi I/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 22 Agustus 2016;





Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi II telah disampaikan kepada Termohon Kasasi II/Tergugat pada tanggal 15 Agustus 2016, kemudian Termohon Kasasi II/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 26 Agustus 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam Undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I/Tergugat dan Pemohon Kasasi II/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

Alasan kasasi Pemohon Kasasi I/Tergugat:

1. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1-A Padang Telah Salah dan Keliru Menerapkan Hukum dalam putusannya atau *Judex Facti* Lalai Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan;

Bahwa Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menandakan: "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan";

Bahwa dalam mengambil putusan, *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang terdapat sebagian pertimbangan-pertimbangannya telah tidak memperhatikan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan sebagaimana diamanatkan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adapun sebagian pertimbangan-pertimbangan yang tidak memperhatikan unsur-unsur yang harus diperhatikan menurut Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

- *Judex Facti* tidak memperhatikan hukum dalam memutus perkara *a quo*:

- l. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tidak memperhatikan hukum dalam menetapkan putusan atas honor mengajar yang pantas diterima oleh Termohon Kasasi;

Bahwa Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap



Non Pegawai Negeri Sipil Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta menandakan sebagai berikut:

- Pasal 1 ayat (3): Dosen tetap non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Swasta yang selanjutnya disebut sebagai dosen tetap PTS adalah dosen yang bekerja penuh waktu;

Bahwa pengertian bekerja penuh waktu merujuk kepada Pasal 9 ayat (2), yang berbunyi sebagai berikut:

- Pasal 9 ayat (2): Kewajiban dosen tetap non Pegawai Negeri Sipil dan dosen tetap PTS:
  - a. Bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu;
  - b. Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya;
  - c. Melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja;

Bahwa Terungkap dipersidangan bahwa Termohon Kasasi tidak memenuhi bekerja penuh waktu sebagaimana diamanatkan Permendikbud di atas. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan bukti T-6 yaitu SK Ketua STIA LPPN Padang tentang Penetapan Dosen Pengasuh Mata Kuliah tiap semesternya. Pada bukti tersebut diketahui bahwa Termohon Kasasi sebagai dosen tetap di STIA LPPN Padang hanya mengampu beban mengajar paling banyak 5 (lima SKS) setiap semesternya, bahkan kebanyakan hanya mengajar 2 (dua) SKS saja; Dikaitkan dengan keterangan saksi Nazirwan yang menerangkan bahwa Penggugat (Termohon Kasasi) tidak selalu hadir setiap hari kerja, Saksi Eva Suryani yang menerangkan Bahwa benar saksi mengetahui Penggugat hadir 4 (empat) atau 5 (lima) kali pertemuan perbulan, datang sesuai jadwal kuliah;

Bahwa menurut kebiasaan yang ada di hampir seluruh Perguruan Tinggi, jam mengajar 1 SKS adalah setara dengan 45 menit per-pertemuan perminggunya, sedangkan Termohon Kasasi yang memiliki Beban ajar setiap semester paling banyak 5 (empat) SKS, maka dapat diketahui bahwa waktu kerja Termohon Kasasi di STIA LPPN Padang adalah sebagai berikut:  $5 \text{ SKS} \times 45 \text{ menit} = 225 \text{ menit}$  yang setara dengan 3 jam 45 menit perminggu setara dengan 15 Jam perbulan; Dikaitkan dengan Kewajiban dosen tetap non PNS dan dosen tetap PTS menurut Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 yang mewajibkan dosen



tetap PTS Bekerja penuh waktu 40 (empat puluh) jam perminggu, maka waktu mengajar Termohon Kasasi tidak memenuhi apa yang di amanatkan Permendikbud tersebut;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, dapat pula di formulasikan jumlah besaran Honor yang pantas dan patut diterima oleh Termohon Kasasi mengingat waktu kerja mengajarnya, sebagaimana uraian berikut:

Bahwa waktu kerja penuh dosen tetap diwajibkan 40 Jam seminggu, sebulan setara dengan 160 jam perbulannya, dikaitkan dengan waktu bekerja yang dilaksanakan oleh Termohon Kasasi hanya 6 jam perminggu setara dengan 15 jam sebulan, dikaitkan dengan buku pedoman pengelolaan STIA LPPN Padang (Bukti T-7) yang menyatakan bahwa Dosen S-2 yang bekerja >10 tahun berhak atas gaji Rp1.400.000, maka dapat dihitung besaran honor yang pantas diterima oleh Termohon Kasasi berdasarkan formulasi yang Pemohon Kasasi uraikan di atas adalah :  $\text{Rp1.400.000,00} \div 160 \text{ jam} = \text{Rp8.750,00}$  perjamnya. Jika Termohon Kasasi hanya melaksanakan waktu kerja 15 jam sebulan untuk 5 SKS (dua mata kuliah), maka besaran honoranya dapat dihitung  $\text{Rp8.750,00} \times 15 \text{ Jam} = \text{Rp105.000,00/bulan}$ ;

Bahwa berdasarkan Bukti T-4 yaitu daftar honor dosen/tenaga pengajar di STIA LPPN Padang, dikaitkan dengan Keterangan Saksi Nazirwan yang menerangkan "Bahwa setahu saksi gaji Penggugat lebih kurang Rp55.000,00/mata kuliah pertatap muka dan dibayarkan setiap bulan lebih kurang sebesar Rp220.000,00", saksi Indra Kusnadi "Bahwa setahu saksi gaji Penggugat Bahwa setahu saksi gaji Penggugat lebih kurang Rp55.000,00/mata kuliah pertatap muka dan dibayarkan setiap bulan lebih kurang sebesar Rp220.000,00, saksi Eva Suryani "Bahwa benar saksi tahu honor Penggugat sebesar Rp55.000,00/mata kuliah pertatap muka dan rata-rata sebesar Rp220.000,00 perbulan" dikaitkan satu dengan lainnya maka terbukti bahwa Termohon Kasasi telah menerima honor mengajarnya sebesar Rp220.000,00 perbulan. Artinya, honor yang telah diberikan Pemohon Kasasi sudah lebih dari apa yang seharusnya diterima oleh Termohon Kasasi mengingat kontribusi yang diberikan kepada Pemohon Kasasi dalam hal beban waktu mengajar;

Bahwa berdasarkan formulasi perhitungan honor di atas, dimana sepatutnya menurut jam bekerja yang dilaksanakan oleh Termohon Kasasi berhak atas honor mengajar Rp105.000,00 perbulan dikaitkan dengan telah terungkap dipersidangan bahwa Termohon Kasasi telah



menerima honor Rp220.000,00 perbulannya, maka apa yang telah diberikan (honor mengajar) oleh Permohon Kasasi kepada Termohon Kasasi sebagai imbalan jasanya karena telah mengajar di STIA LPPN Padang adalah sudah melebihi dari ketentuan hukum, kepatutan dan kepantasan;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, dikaitkan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 36 paragraf 3 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat asal/Termohon Kasasi berhak atas kekurangan-kekurangan haknya sebagaimana pula diuraikan kedalam tabel merupakan pertimbangan yang tidak berdasar dan merupakan pertimbangan yang tidak memperhatikan hukum dan kepatutan serta kepantasan. sehingga putusan yang demikian itu sudah sepatutnya untuk diperiksa kembali dalam tingkat Kasasi ini dan sangat beralasan hukum untuk dibatalkan

- II. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum dalam memutus dengan tidak mempertimbangkan bukti lawan (*tengen bewijs*) oleh Pemohon Kasasi secara cukup dan lengkap dalam pemeriksaan perkara *a quo* pada Pengadilan tingkat pertama (*onvoldoende gemotiveerd*):

Bahwa pada tanggal 3 Juni 2016 bersamaan dengan penambahan bukti yang diajukan oleh Penggugat asal/Termohon Kasasi, Tergugat asal/Permohon Kasasi juga telah mengajukan 2 (dua) bukti tambahan (*tengen bewijs*) yakni Bukti T-9: Fotokopi Surat Nomor 266/E.14/STIA/2015 tertanggal 9 Maret 2015 perihal Persetujuan Permohonan Pindah yang dibuat oleh STIA LPPN Padang yang ditujukan kepada Penggugat, dan Bukti T-10 Fotokopi Surat Nomor 008/E.12/STIA/2013 tertanggal 4 Januari 2013 perihal Mohon Izin Melakukan Ceramah yang dibuat oleh STIA LPPN Padang yang ditujukan kepada Lurah Bukit Gado-gado Padang Selatan;

Bahwa kedua bukti tambahan tersebut sama sekali tidak dijadikan bahan pertimbangan oleh *Judex Facti*, bahkan tidak tertulis didalam Putusan, sementara, Bukti Tambahan Penggugat asal/Termohon Kasasi yakni Bukti P-27 s.d Bukti P-36 tertulis di dalam putusan dan dijadikan pertimbangan oleh *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo*.



Bahwa bukti tambahan tersebut, khususnya Bukti T-10, adalah bukti untuk membantah bahwa Termohon Kasasi telah melakukan pengabdian masyarakat;

Berdasarkan uraian Pemohon Kasasi di atas, jelas dan terang bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum dengan tidak mempertimbangkan bukti tambahan (*tengen bewijs*) yang Pemohon Kasasi ajukan sehingga putusan tersebut mengandung cacat *onvoldoende gemotiveerd*. Sehingga putusan yang demikian itu sudah sepatutnya untuk diperiksa kembali dalam tingkat Kasasi ini dan sangat beralasan hukum untuk dibatalkan;

- III. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum dalam memutus perkara *a quo* karena tidak berdasarkan bukti yang cukup (*onvoldoende gemotiveerd*):

Bahwa Pasal 60 huruf a Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menandakan:

“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”;

Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang belumlah pantas untuk menyatakan Termohon Kasasi telah melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana amanat Pasal 60 huruf a Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagaimana pertimbangan hukum dalam putusannya pada halaman 33 Paragraf 7 yang menyatakan “Bahwa terdapat bukti, bahwa Penggugat telah melakukan penelitian dan pengabdian sebagai bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi, di samping itu Penggugat juga telah melakukan publikasi ilmiah (*vide* Bukti P-24, P-25)”;

Bahwa dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dalam hal Pengabdian masyarakat dan Penelitian haruslah dilakukan secara berkesinambungan dan periodik pada setiap semesternya, sementara Termohon Kasasi tidak-lah mampu membuktikan bahwa pengabdian masyarakat dan penelitian yang dilakukannya telah dilakukan secara berkesinambungan dan periodik untuk tiap semesternya. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Termohon Kasasi hanya mampu membuktikan telah





melakukan pengabdian masyarakat pada 3 Juli 2015 (*vide* Bukti P-27), April 2014 (*vide* Bukti P-28), Juni 2014 (*vide* Bukti P-29), Januari 2013 (*vide* Bukti P-30), November 2007 (*vide* Bukti P-31) dan membuktikan telah melakukan penelitian melalui publikasi ilmiah hanya pada Juli 2008 (*vide* Bukti P-32), Januari 2014 (*vide* Bukti P-33), Juli 2014 (*vide* Bukti P-34), dan 2 (dua) jurnal lainnya (*vide* Bukti P-35 dan P-36). Sehingga pertimbangan hukum dalam putusannya pada halaman 33 Paragraf 7 haruslah dinyatakan pertimbangan yang tidak berdasar karena tidak terdapat bukti yang cukup (*onvoldoende gemotiveerd*);

Bahwa dalam hukum tidak dikenal pembuktian seperti *random sampling* dalam sebuah penelitian, maksudnya, hanya dengan beberapa bukti yang dapat ditampilkan oleh Termohon Kasasi dalam hal melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat (seperti uraian di atas), tidak berarti Termohon Kasasi telah melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat setiap semester selama ia menjadi Dosen di STIA LPPN Padang. Seharusnya, Termohon Kasasi harus mampu membuktikan dengan bukti-bukti bahwa telah melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat pada setiap semester selama ia menjadi dosen di STIA LPPN Padang. Selama Termohon Kasasi hanya membuktikan sebagian yang ia laksanakan, maka hanya sebagian itulah yang dapat dibuktikan, sementara, sebagian lainnya harus dinyatakan tidak dapat dibuktikan. Dengan demikian, pada tiap-tiap semester yang tidak mampu dibuktikan bahwa telah dilaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi oleh Termohon Kasasi selama menjadi dosen di STIA LPPN Padang haruslah dinyatakan tidak pernah dilaksanakannya;

Lagipula, Bukti P-27 s.d Bukti P-36 yang dijadikan pertimbangan oleh *Judex Facti* untuk menyatakan bahwa Termohon Kasasi telah melaksanakan pengabdian masyarakat dan penelitian telah terbantahkan oleh tanggapan yang Pemohon Kasasi ajukan dalam Naskah Kesimpulan tertanggal 23 Juni 2016 pada halaman 5 dan 6 angka 12 dan 13, namun hal tersebut juga tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* (*onvoldoende gemotiveerd*);

Berdasarkan uraian Pemohon Kasasi di atas, jelas dan terang bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum karena dalam memutus Perkara *a quo* tidak berdasarkan bukti yang cukup (*onvoldoende*



*gemotiveerd*). sehingga putusan yang demikian itu sudah sepatutnya untuk diperiksa kembali dalam tingkat Kasasi ini dan sangat beralasan hukum untuk dibatalkan;

- IV. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum dalam memutus karena tidak cermat dan kurang teliti dalam memutus perkara *a quo*, sehingga terdapat kekeliruan yang nyata dalam Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang; Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah salah dan keliru dalam membuat pernyataan dalam putusannya pada halaman 33 paragraf ke 7 yang berbunyi: "Bahwa terdapat bukti, bahwa Penggugat telah melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sebagai bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi, di samping itu Penggugat juga telah melakukan publikasi ilmiah (*vide* Bukti P-24, P-25)".

Bahwa Bukti P-24 dan P-25 pada pengantar Surat bukti tertanggal 26 April 2016 yang diajukan oleh Termohon Kasasi pada saat persidangan dinyatakan tidak dapat diterima oleh Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* karena terdapat hal-hal yang harus diperbaiki, sehingga pada Pengantar bukti awal, Bukti P-24 adalah SK Penetapan Dosen Mengasuh Mata Kuliah dan P-25 adalah Kliping Koran (*vide* Putusan halaman 24 pada 2 (dua) kalimat terakhir). Sedangkan hasil perbaikan terhadap Bukti P-24 dan P-25 dimasukan kembali oleh Termohon Kasasi ke dalam Bukti P-27, P-28, P-29, P-30, P-31 dalam hal Pengabdian masyarakat dan P-32, P-33, P-34, P-35, P-36 dalam hal telah dilakukan penelitian sebagaimana sesuai dengan pengantar bukti tambahan yang diajukan oleh Termohon Kasasi tertanggal 3 Juni 2016; Bahwa Bukti P-24 dan P-25 yang notabene bukanlah menerangkan tentang pengabdian dan penelitian yang dilakukan oleh Termohon Kasasi melainkan SK Penetapan Dosen Pengasuh Mata Kuliah dan Kliping Koran, sehingga tidak relevan dan sangat keliru untuk dijadikan sebagai bukti untuk menyatakan bahwa Termohon Kasasi telah melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sebagaimana pertimbangan hukum *Judex Facti*;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, jelas dan terang bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum karena tidak cermat dan kurang teliti dalam



memutus perkara *a quo* sehingga terdapat pertimbangan-pertimbangan yang salah dan keliru. sehingga putusan yang demikian itu sudah sepatutnya untuk diperiksa kembali dalam tingkat kasasi ini dan sangat beralasan hukum untuk dibatalkan;

- V. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum dalam memutus karena telah salah dalam menerapkan pasal-pasal dalam undang-undang terhadap pertimbangan-pertimbangannya:

Bahwa Pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dalam putusannya pada halaman 34 paragraf 5 yang berbunyi : “Menimbang bahwa sebagai dosen tetap, maka sesuai ketentuan Pasal 14 ayat 1 (a) Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 dalam hal melaksanakan tugas keprofesionalan, Guru/Dosen berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial”;

Bahwa Bunyi Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah: Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social;
- b. .... dst;

Bahwa Pasal tersebut termasuk kedalam BAB IV Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang hanya membahas tentang Guru saja, tidak termasuk Dosen. Bahwa penjabaran tentang Dosen terdapat pada BAB V;

Bahwa dalam pasal Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 secara eksplisit hanya terdapat frasa guru, bukan frasa Guru/Dosen seperti apa yang tertulis dalam pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dalam putusannya pada halaman 34 paragraf 5, lagi pula dalam frasa pasal tersebut tidak menyebutkan “dosen” sehingga dalam pasal ini tidak tercakup profesi dosen, artinya pasal tersebut tidak dapat dijadikan pertimbangan hukum terhadap perkara *a quo* dan dalam hal ini *Judex Facti* tidak teliti dan kurang cermat dalam menerapkan hukum (Pasal-pasal Undang-undang dalm putusannya);



Berdasarkan uraian Pemohon Kasasi tersebut, jelas *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum karena telah salah dalam menerapkan pasal-pasal dalam undang-undang terhadap pertimbangan-pertimbangannya. sehingga putusan yang demikian itu sudah sepatutnya untuk diperiksa kembali dalam tingkat kasasi ini dan sangat beralasan hukum untuk dibatalkan;

VI. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah tidak memperhatikan hukum dalam memutus karena terdapat pertimbangan-pertimbangan dalam putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang yang ditetapkan berdasarkan ketidak-lengkapan dalam membaca dan menerapkan hukum (membaca dan menerapkan hukum secara sepotong-sepotong);

Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya pada pada halaman 35 memberikan pertimbangan “Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-7 *vide* Pasal 22 ayat (2) telah diatur honor bagi pegawai dan dosen tetap di STIA LPPN sebagai berikut:

NO.	Pendidikan	Berdasarkan Pendidikan / Masa Kerja			
		0-5 th	6-10 h	>10 th	Kontrak
1	SLTA	800.000,00	900.000,00	1.000.000,00	800.000,00
2	DI/DII/DIII	1.000.000,00	1.100.000,00	1.200.000,00	850.000,00
3	S1/DIV	1.100.000,00	1.150.000,00	1.250.000,00	850.000,00
4	S2	1.250.000,00	1.300.000,00	1.400.000,00	-

Bahwa pertimbangan tersebut tidak-lah lengkap, jika dibaca bunyi pasal 22 pada Bukti T-7 secara keseluruhan pada ayat-ayat berikutnya yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam ketentuan pasal tersebut yang berbunyi sebagai berikut :

Ayat (3): Daftar gaji pokok pada ayat (2) tersebut merupakan penetapan gaji pokok pertama bagi pegawai baru dan daftar gaji impassing bagi pegawai lama serta tidak merupakan daftar gaji berkala sesuai tahun kerja;

Ayat (4): Daftar gaji pokok sebagaimana diatur ayat (2) di atas diberikan kepada pegawai/dosen tetap yayasan yang telah memenuhi kewajiban kerja sebagaimana diatur pada Pasal 11 ayat (2) dan Pasal 17 ayat (2);

Ayat (5): Pembayaran gaji awal bagi pegawai baru dilingkungan Yayasan/STIA LPPN Padang dilakukan pada awal bulan berikutnya



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(bekerja dulu baru digaji) dibebankan pada anggaran tahunan STIA LPPN Padang;

Bahwa ketentuan Pasal 22 tersebut tidak terlepas dari Pasal 11 ayat (2) yang berbunyi : “Kewajiban jam kerja bagi setiap pegawai tetap yayasan adalah sebanyak (tujuh) jam setiap hari kerja, kecuali, hari besar dengan pendistribusian atau pengaturan jadwal jam kerja yang diatur oleh Pimpinan STIA LPPN Padang”. Dan Pasal 17 ayat (2) yang berbunyi : “Bagi Dosen tetap Yayasan dan PNSD disamping kewajiban mengajar minimal 6 (enam) SKS persemester, yang bersangkutan juga diwajibkan hadir minimal 3 (tiga) hari di luar jam mengajar secara terjadwal untuk melaksanakan konseling (PA), bimbingan (tugas akhir) kepada mahasiswa jika ditugaskan lembaga atau melaksanakan kegiatan-kegiatan tri dharma PT lainnya”;

Dengan demikian, dosen yang berhak mendapatkan gaji pokok seperti apa yang tertera pada Pasal 22 ayat (2) harus dibuktikan terlebih dahulu:

1. Apakah dosen tersebut (*in casu* Termohon Kasasi) telah menjalankan kewajiban mengajar minimal 6 (enam) SKS persemester)?
2. Apakah dosen tersebut (*in casu* Termohon Kasasi) telah memenuhi kewajiban hadir minimal 3 (tiga) hari diluar jam mengajar hadir mengajar secara terjadwal untuk melaksanakan konseling (PA), bimbingan (tugas akhir) kepada mahasiswa jika ditugaskan lembaga atau melaksanakan kegiatan-kegiatan tri dharma PT lainnya ?

Bahwa berdasarkan Bukti T.6 tentang penetapan Dosen Pengasuh Mata Kuliah tiap Semesternya, Termohon Kasasi hanya menjalankan kewajiban mengajar maksimal 5 (lima) SKS setiap semesternya, bahkan kebanyakan setiap semesternya hanya mengajar 2 (dua) SKS;

Bahwa di muka persidangan dari keterangan-keterangan saksi-saksi, baik saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi maupun saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi sendiri telah terungkap bahwa Termohon Kasasi hanya datang hadir di STIA LPPN Padang pada saat ada jadwal mengajar saja, Termohon Kasasi tidak pernah memenuhi kewajiban hadir minimal 3 (tiga) hari diluar jam mengajar hadir mengajar secara terjadwal untuk melaksanakan konseling (PA), bimbingan (tugas akhir) kepada mahasiswa jika ditugaskan lembaga atau melaksanakan kegiatan-kegiatan tri dharma PT lainnya. Disamping itu, dalam hal





melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi diluar kewajiban mengajar, yakni dalam hal penelitian dan pengabdian masyarakat, berdasarkan uraian Pemohon Kasasi dalam memori Kasasi ini pada halaman 9 s/d 11 tentang Termohon Kasasi tidak mampu membuktikan bahwa telah melaksanakan Pengabdian Masyarakat dan Penelitian secara berkesinambungan dan periodik setiap semesternya;

Bahwa selanjutnya mengenai penemuan fakta-fakta hukum oleh *Judex Facti* pada pertimbangannya pada halaman 34 Paragraf pertama yang berbunyi "Bahwa atas pengakhiran kerja ini, Tergugat belum membayarkan hak hak Penggugat, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang keenagakerjaan" juga merupakan kekeliruan *Judex Facti* dalam hal tidak lengkap dalam membaca dan menerapkan hukum (membaca dan menerapkan hukum secara sepotong-sepotong);

Bahwa jika Tergugat mempunyai kewajiban seperti apa yang dipertimbangkan *Judex Facti* di atas berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang keenagakerjaan, tentunya *Judex Facti* juga harus memperhatikan Kewajiban-kewajiban dari Penggugat asal/Termohon Kasasi yang merupakan hak bagi Tergugat asal/Pemohon Kasasi, yaitu tentang kewajiban atau jam kerja yang harus dipenuhi oleh Termohon Kasasi, sebagaimana diamanatkan pasal 77 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menandakan:

"Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

Bahwa terungkap dipersidangan melalui bukti-bukti Jadwal Perkuliahan (Bukti P-10 s.d P-17), dikaitkan dengan keterangan-keterangan saksi-saksi yang diperiksa dimuka persidangan, Termohon Kasasi hanya datang ke STIA LPPN Padang ketika ada jadwal mengajar saja, secara terang dinyatakan oleh saksi-saksi bahwa kehadiran Termohon Kasasi dalam sebulan hanya 4 sampai 5 kali saja. Tentu saja hal ini tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan Pasal 77 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan;

Berdasarkan uraian Pemohon Kasasi tersebut, jelas *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah



tidak memperhatikan hukum karena putusannya ditetapkan berdasarkan ketidak-lengkapan dalam membaca dan menerapkan hukum (membaca dan menerapkan hukum secara sepotong-sepotong), sehingga putusan yang demikian itu sudah sepatutnya untuk diperiksa kembali dalam tingkat Kasasi ini dan sangat beralasan hukum untuk dibatalkan;

- *Judex Facti* tidak memperhatikan Perjanjian yang ada dalam memutus perkara *a quo* ada:

Bahwa *Judex Facti* telah tidak memperhatikan Perjanjian yang ada dalam memutus perkara *a quo*, adapun alasan Pemohon Kasasi berpendapat demikian itu adalah berdasarkan uraian berikut:

Bahwa Pasal 52 ayat (3) Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menandakan: "Dosen yang diangkat oleh satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama";

Bahwa telah terungkap di persidangan, pada saat Termohon Kasasi mengajukan permohonan untuk dapat diterima sebagai Dosen di STIA LPPN Padang, telah menyetujui kesepakatan bersama/perjanjian mengenai besaran honor yang dibayar dengan ketentuan Rp55.000,00 per-pertemuan/per-tatap muka. Walaupun kesepakatan bersama/perjanjian tersebut tidak dibuatkan secara tertulis, namun dengan telah disetujuinya jumlah honor tersebut oleh Termohon Kasasi, kesepakatan bersama/Perjanjian tersebut harus diakui keberadaannya dan mengikat kedua belah pihak serta menjadi perjanjian kerja atau kesepakatan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, lagipula kesepakatan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi mengenai jumlah penerimaan honor dan pembayarannya hanya diberikan berdasarkan pertatap muka/per-pertemuan honor tersebut telah berlangsung kurang lebih selama 15 (lima belas) tahun tanpa ada keberatan dari Termohon Kasasi, bahkan dalam kurun waktu selama itu, hubungan Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi baik baik saja. Sehingga keadaan demikian itu haruslah dinyatakan bahwa Termohon Kasasi telah menyetujui kesepakatan kerja yang honor mengajarnya adalah Rp55.000,00 (lima puluh lima ribu rupiah) per pertemuan/per-tatap muka;

Namun dalam putusannya, *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang sama sekali tidak mempertimbangkan dan memperhatikan unsur perjanjian yang ada, yakni kesepakatan



mengenai besaran honor pada saat Termohon Kasasi mengajukan dan diterima untuk menjadi Dosen di STIA LPPN Padang. Bahkan, *Judex Facti* pada pertimbangan hukumnya pada halaman 30 paragraf terakhir pada pokoknya menyatakan tidak ada perjanjian antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, padahal faktanya perjanjian tersebut ada, walaupun hanya secara lisan, namun kesepakatan kerja tersebut telah dijalani oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam kurun waktu hampir 15 Tahun tanpa komplek dan permasalahan haruslah dianggap bahwa telah terjadi kesepakatan antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi;

Bahwa berdasarkan uraian Pemohon Kasasi tersebut di atas, dengan tidak diperhatikannya perjanjian yang ada oleh *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo*, maka sangat beralasan hukum putusan tersebut untuk dibatalkan;

- *Judex Facti* tidak memperhatikan Kebiasaan dalam memutus perkara *a quo*:

Bahwa *Judex Facti* telah tidak memperhatikan Kebiasaan dalam memutus perkara *a quo*, adapun alasan Pemohon Kasasi berpendapat demikian itu adalah berdasarkan uraian berikut:

Bahwa kebiasaan yang ada pada Lembaga Pemohon Kasasi untuk pembayaran honor dosen tetap yang tidak memegang jabatan struktural dilakukan berdasarkan perkali pertemuan atau pertatap muka, hal tersebut telah terungkap dipersidangan dimana saksi-saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi dan juga Pemohon Kasasi pada pokoknya menerangkan hal yang sama, yaitu setiap dosen di STIA LPPN Padang dibayarkan honorinya berdasarkan pertatap muka/per pertemuan saja;

Bahwa Pasal 34 ayat (1) Buku Pedoman Pengelolaan Perguruan Tinggi STIA LPPN Padang (*vide* Bukti T-7) yang berbunyi “seluruh pegawai/dosen tetap berhak menerima tunjangan hari raya yang besarnya sama tanpa melihat kepada jabatan struktural atau fungsional yang bersangkutan”. Dikaitkan dengan keterangan saksi Nazirwan yang menyatakan “Bahwa saksi mengetahui Penggugat (Termohon Kasasi) mendapat transport lebaran setiap lebaran sebesar Rp250.000,00 dari Tergugat (Pemohon Kasasi);

Bahwa menurut kebiasaan di STIA LPPN Padang, THR bagi setiap dosen dan pegawai dilingkungan STIA LPPN Padang dikenal dengan



istilah Transport Lebaran, maka berdasarkan uraian di atas, pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 37 paragraf 1, tabel dan paragraf 2 tidak sesuai dengan besaran upah yang seharusnya diterima oleh Termohon Kasasi, bahwa honor (upah) yang pantas dan patut diterima oleh Termohon Kasasi karena waktu bekerjanya tidak sesuai dengan kewajiban waktu bekerja penuh menurut Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013 (seperti uraian angka I (satu romawi) di dimuka, adalah Rp105.000,00/bulan, dikaitkan bahwa sebagaimana menurut hukum, besaran THR adalah 1 bulan gaji yang diterima oleh Termohon Kasasi, maka dengan telah diterimanya transport lebaran sesuai dengan apa yang diterangkan oleh saksi Nazirwan bahwa saksi mengaetaahui Penggugat menerima transport lebaran sebesar Rp250.000,00 (dua ribu lima ratus rupiah) setiap lebaran, maka Termohon Kasasi tidak berhak lagi mengajukan atau menuntut THR kepada Pemohon Kasasi;

- *Judex Facti* tidak memperhatikan Keadilan dalam memutus perkara *a quo*:

Bahwa *Judex Facti* telah tidak memperhatikan Keadilan dalam memutus perkara *a quo*, adapun alasan Pemohon Kasasi berpendapat demikian itu adalah berdasarkan uraian berikut:

Bahwa dalam putusannya *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang telah mengabaikan rasa Keadilan, yakni bahwa dalam menentukan honor seorang dosen tentunya juga harus memperhatikan jam kerja dosen yang bersangkutan, akan tidak adil bilamana Dosen yang mengajar setiap hari (bekerja penuh waktu 40 jam perminggu setara dengan 160 jam perbulan menurut Permendikbud No. 84 Tahun 2003) disamakan honorinya dengan dosen yang hanya datang jika ada jadwal mengajar saja (15 jam saja perbulan i.c jam mengajar Termohon Kasasi);

Bahwa telah terungkap di muka dipersidangan Termohon Kasasi hanya datang ketika ada jadwal mengajar saja, jika dirujuk kepada keterangan-keterangan saksi-saksi yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi datang mengajar pada lembaga Pemohon Kasasi ketika ada jadwal mengajar saja dan datang dalam satu bulan 4 sampai 5 kali saja (setara degan sekali seminggu), dikaitkan dengan bukti-bukti SK (vide Bukti T-6) yang menyatakan bahwa Termohon setiap semester hanya mengajar 2 SKS dan paling banyak 4 SKS saja serta dikaitkan dengan jadwal mengajar Termohon Kasasi yang hanya 1 (satu) kali seminggu (Bukti P-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10 s.d P-17). Tentu dengan demikian Termohon Kasasi tidak layak dan tidak pantas memperoleh Honor yang sama dengan dosen yang datang mengajar setiap hari (bekerja penuh waktu 40 jam perminggu menurut Permendikbud No. 84 Tahun 2003) dan/atau diwajibkan datang setiap hari;

## 2. Tentang Pertimbangan Hukum dalam Putusan *Judex Facti*:

### - Tentang Upah Penggugat (Termohon Kasasi):

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tentang Upah Penggugat dalam putusannya pada halaman 37 sampai dengan 38 adalah sudah benar menurut hukum. Karena telah terungkap dipersidangan dengan bukti-bukti yang tidak terbantahkan dikaitkan dengan keterangan-keterangan saksi yang pada pokoknya menyatakan bahwa Bukti T-3 yang dijadikan dasar oleh Termohon Kasasi bukanlah slip gaji yang terdapat di STIA LPPN Padang Bahwa benar dan telah terungkap dimuka persidangan bahwa bukti T-3 tersebut diminta Penggugat untuk keperluan perbankan, sehingga tidak dapat diajukan sebagai dasar upah/gaji yang diterima;

### - Tentang PHK Penggugat;

Bahwa Pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada halaman 38 s.d halaman 41 tentang PHK Penggugat terdapat sedikit kekeliruan kecuali mengenai pertimbangan pada halaman 44 paragraf 6 yang pada pokoknya menyatakan "Menimbang, bahwa oleh karena persolan pokok dalam perkara a quo adalah berkaitan dengan tindakan Tergugat yang tidak lagi mempekerjakan Penggugat dengan alasan Peggugat telah mengajukan permohonan mengundurkan diri atau pindah *home base* dari STIA LPPN Padang ke STKIP PGRI Sumatera Barat, sehingga Penggugat tidak berhak atau Pesangon sebagaimana didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya tersebut. Adapun kekeliruan tersebut adalah sebagai berikut:

Bahwa telah terungkap dipersidangan melalui Bukti T-1 (Surat Pengunduran Diri Termohon Kasasi) dikaitkan dengan keterangan-keterangan saksi Nazirwan yang menerangkan bahwa "setahu saksi Penggugat (Termohon Kasasi) mengajukan permohonan pindah *home base* dari STIA LPPN Padang ke Kopertis Wilayah X", saksi Indra Kusnadi menerangkan "Bahwa setahu saksi Penggugat (Termohon Kasasi) ingin pindah bekerja ditempat yang lain", Saksi Eva Suryani menerangkan "Bahwa benar Penggugat (Termohon Kasasi) tidak





bekerja lagi di Yayasan Tergugat (Pemohon Kasasi) karena Penggugat mengajukan pindah *home base*", saksi Seven Putra menerangkan "Bahwa benar saksi mengetahui mengundurkan diri/pindah *home base* dari Yayasan Pembina Generasi Penerus". Bahwa terbukti Termohon Kasasi telah mengundurkan diri dari STIA LPPN Padang dengan cara mengajukan permohonan pindah *home base* dari STIA LPPN Padang; Bahwa Permohonan pindah Termohon Kasasi tertanggal 24 Februari 2015 (*vide* Bukti T-1), dan persetujuan pindah dikeluarkan oleh STIA LPPN Padang tertanggal 9 Maret 2015 (*vide* Bukti T.9), dan Rekomendasi Pindah yang dikeluarkan oleh Kopertis Wilayah X tertanggal 10 April 2015 (*vide* Bukti T-2), sehingga hitungan pindah Termohon Kasasi dimulai pada saat rekomendasi pindah dikeluarkan oleh Kopertis sudah lebih dari 30 hari, sementara dari permohonan pindah yang diajukan oleh Termohon Kasasi sampai kepada dikeluarkannya rekomendasi pindah oleh Kopertis Wilayah X, Pemohon Kasasi masih tetap mempekerjakan Termohon Kasasi, hanya saja Termohon Kasasi tidak pernah datang lagi ke STIA LPPN Padang; Bahwa berdasarkan uraian di atas, pertimbangan *Judex Facti* tentang syarat pengunduran diri sebagaimana amanat pasal 162 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan sudahlah terpenuhi, sehingga pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan tentang hubungan kerja antara Penggugat (Termohon Kasasi) dengan Tergugat (Pemohon Kasasi) tidak pernah terputus, adalah pertimbangan yang tidak tepat menurut hukum;

Bahwa mengenai kewajiban Pemohon Kasasi sesuai dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam putusannya pada halaman 44 paragraf 5 yang pada pokoknya menerangkan bahwa karena Termohon Kasasi berdasarkan kepatutan dan keadilan berhak atas Uang penghargaan Masa kerja dan Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dikaitkan dengan telah pantas dan patutnya menurut keadilan bahwa Termohon Kasasi berhak atas Honor berdasarkan formulasi seperti apa yang telah Pemohon Kasasi uraikan pada Memori Kasasi ini tentang honor yang pantas dan patut diterima oleh Termohon Kasasi berdasarkan Permendikbud Nomor 84 Tahun 2013, maka besaran Uang penghargaan Masa kerja dan Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan



15% dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat adalah sebagai berikut:

- Uang penghargaan masa kerja >10 tahun :  $5 \times \text{Rp}220.000,00 = \text{Rp}1.100.000,00$ ;
- Uang Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat :  $15\% \times \text{Rp}1.100.000,00 = \text{Rp}165.000,00$ ;
- Total =  $\text{Rp}1.265.000,00$ ;

Alasan kasasi Pemohon Kasasi II/Penggugat:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, yang mengatur bahwa hubungan antara pekerja dan segala pembayaran yang timbul karena hubungan kerja adalah hak yang timbul karena pekerja telah melakukan pengorbanan karena adanya prestasi kerja sehingga antara hubungan hak tersebut dengan pekerja adalah sebagai pemilik hak. Hak kepemilikan tersebut berwujud pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga memerlukan adanya perlindungan terhadap hak tersebut selama si pemilik hak tidak menyatakan melepaskan haknya tersebut. Upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah hak milik pribadi dan tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun, baik oleh perseorangan maupun melalui ketentuan perundang-undangan;  
Berdasarkan fakta persidangan telah terbukti dan tidak terbantahkan bahwa Pemohon Kasasi (dahulunya adalah Penggugat) adalah benar *Dosen Tetap* Yayasan YPGP/STIA LPPN Padang sejak tanggal 1 September 2000 hingga tanggal 3 September 2015 atau selama 15 tahun. Hal ini dikuatkan dengan bukti P1 sampai P6. Berdasarkan fakta persidangan yang terjadi dan dikaitkan dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012, tentang tidak adanya daluarsa dalam menuntut hak Pekerja/Buruh maka sudah sangat jelas bahwa hak Pemohon Kasasi (dahulunya Penggugat) selama 15 tahun bekerja harus dibayarkan. Karena otoritas membayar hak pekerja dalam hal ini Pemohon Kasasi (dahulunya penggugat) berada di tangan pengusaha dalam hal ini Termohon Kasasi (dahulunya Tergugat);
2. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011, yang mengatur bahwa hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal



dengan istilah *constructive dismissal*, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaannya karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja, *constructive dismissal* mencakup pengunduran diri pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan meninggalkan pekerjaan haruslah merupakan pelanggaran yang fundamental terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti; tidak membayar upah pekerja atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja secara tidak adil diluar persetujuan pekerja. Maka pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang 13 Tahun 2003 dan pekerja berhak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Tahun 13/2003;

Berdasarkan Pertimbangan Majelis Hakim Hubungan Industrial yang menyidangkan perkara bahwa Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja/Buruh mengundurkan diri atau *dikualifikasikan* mengundurkan diri ternyata tidak memenuhi syarat sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka berdasarkan pertimbangan tersebut maka Pemohon Kasasi (dahulunya Penggugat) berhak memperoleh uang pesangon berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4);

3. Bahwa dalam pertimbangan *Judex Facti* halaman 36, mengabulkan sebagian gugatan Pemohon Kasasi, di mana Termohon Kasasi harus membayar upah Pemohon Kasasi semenjak Tahun 2011 sampai dengan tahun 2015, sejumlah Rp1.400.000,00 (satu juta empat ratus ribu rupiah) per bulan;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* salah, karena sesungguhnya Pemohon Kasasi bekerja sebagai Dosen tetap Yayasan semenjak tahun 2000, seharusnya perhitungan upah Pemohon Kasasi adalah semenjak tahun 2000 sampai dengan tahun 2010, artinya yang tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim adalah Rp1.400.000,00 dikali 12 (bulan) dikali 10 Tahun berjumlah Rp168.000.000,00 (seratus enam puluh delapan juta) rupiah. Ditambah dengan THR, 15 kali (15 Tahun) dikali Rp1.400.000,00 berjumlah Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah);

Bahwa seharusnya yang dikabulkan berdasarkan pertimbangan *Judex Facti* halaman 36 adalah Rp168.000.000,00 (seratus enam puluh delapan juta)



ditambah Rp82.830.000,00 (delapan puluh dua juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah) - berjumlah Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta rupiah). Berjumlah Rp271.830.000,00 (dua ratus tujuh puluh satu juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah). Bahwa kalau mengacu kepada UMR hari ini yang berjumlah Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) maka kewajiban Termohon Kasasi membayar upah Pemohon Kasasi adalah Rp1.800.000,00 x 12 bulan kali 15 tahun (Tahun 2000- 2015) berjumlah Rp324.000.000,00 (tiga ratus dua puluh empat juta rupiah ditambah dengan THR 15 Tahun dikali Rp1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) berjumlah Rp27.000.000,00 (dua puluh tujuh juta rupiah), sehingga yang harus diterima oleh Pemohon Kasasi adalah Rp351.000.000,00 (tiga ratus lima puluh satu juta rupiah) ditambah uang pesangon Rp16.200.000,00 uang penghargaan Rp10.800.000,00 (sepuluh juta delapan ratus ribu rupiah) ditambah uang penggantian hak berjumlah Rp2.430.000,00 (dua juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah) ditambah tunjangan fungsional dosen berjumlah Rp7.875.000,00 (tujuh juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) sehingga seluruhnya berjumlah Rp388.305.000,00 (tiga ratus delapan puluh delapan juta tiga ratus lima ribu rupiah) apabila mengacu pada pertimbangan *Judex Facti* halaman 36;

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 51 ayat (1) a dan Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Pasal 51 ayat (1) a, yang berbunyi: Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak: a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pasal 51 ayat (1) yang berbunyi: Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) huruf a meliputi: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi;

4. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar KEPMENDIKBUD RI Nomor 457/010/KP/SK-PAK/2013 tertanggal 31 Desember 2013 atau Bukti P. 8, tentang Tunjangan Fungsional Dosen, P. 8 pada alat bukti. Bahwa Pemohon Kasasi dahulunya Penggugat berhak memperoleh gaji pokok dan tunjangan jabatan dosen menurut pangkat golongan ruang yang ditetapkan dan diberikan oleh yayasan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan pada poin 3 dan 4 dikaitkan dengan Keputusan Majelis hakim yang menyidangkan perkara Pemohon Kasasi, bahwa terdapat kekeliruan dalam putusan tersebut dengan tidak memperhitungkan hak Pemohon Kasasi (dahulunya Penggugat) untuk memperoleh Tunjangan Fungsional Dosen terhitung dari Januari 2014 hingga September 2015;

5. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 04/Men/1994 *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 06 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Pada Pasal 1 ayat 1, Pasal 3 ayat (1) a, Pasal 5 ayat (1), yang berbunyi; Pasal 1 ayat 1, Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut adalah THR keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan; Pasal 3 ayat (1) a berbunyi: Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah. Pasal 5 ayat (1), yang berbunyi ; THR keagamaan sebagaimana yang dimaksud Pasal 2 ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun sesuai dengan hari raya keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh;

Berdasarkan Pertimbangan Majelis Hakim Hubungan Industrial yang menyidangkan perkara bahwa, THR adalah hak normatif pekerja yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan tersebut di atas dan tidak ada daluarsa untuk meminta hak normatif pekerja yang belum dibayarkan sejak terjadinya hubungan kerja maka Pemohon Kasasi (dahulunya Penggugat) berhak atas THR (Tunjangan Hari Raya) sebesar 15 (lima belas) kali upah. Keputusan Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini yang hanya menetapkan 3 (tiga) kali upah atau 3 (tiga) tahun kerja adalah keputusan yang keliru karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

6. Bahwa *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh ketentuan Pasal 108 ayat (1) dan Pasal 110 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Peraturan Perusahaan, Pasal 108 ayat (1), yang berbunyi; Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/Buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang *mulai berlaku* setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 110 ayat (1) yang berbunyi:





Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/Buruh di perusahaan yang bersangkutan; Pasal 111 ayat (3) yang berbunyi; Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib memperbaharui setelah habis masa berlakunya. Pasal 114 yang berbunyi: pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh;

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini, bahwa terdapat bukti Surat Keputusan Yayasan YPGP Padang Nomor 184/D4/YPGP 2010 Yang Mengatur Tentang Hak dan Kewajiban Pegawai/ Dosen Tetap di STIA LPPN. Dan dijadikan dasar oleh Majelis Hakim Sebagai tolok ukur untuk menentukan *hak normative* Pemohon Kasasi (dahulunya adalah Penggugat) merupakan sesuatu yang keliru karena telah mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Peraturan Perusahaan; Sebagaimana sewaktu kasus ini diperiksa di Bidang Pengawasan dan Hubungan Industrial Depnaker Kota Padang, Pengawas Depnaker meminta Peraturan Perusahaan ini tapi Termohon Kasasi (dahulunya Tergugat) belum membuatnya, apalagi mensyahnkannya pada lembaga yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pada Depnaker Kota Padang. Keberadaan lembaga ini saja tidak diketahui oleh Depnaker karena tidak memberikan laporan ke Depnaker sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu Pengawas Depnaker Kota Padang memerintahkan Termohon Kasasi (dahulunya Tergugat) untuk membuat Peraturan Perusahaan tersebut. Peraturan Yayasan YPGP saja belum di buat oleh Termohon Kasasi bagaimana mungkin pegawai dan dosen dapat mengetahui tentang hak dan kewajibannya, apalagi untuk memberitahukan isinya kepada pegawai dan dosen. Peraturan ini hanya ada sejak kasus ini masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial Padang. Hal ini juga sudah ditanyakan oleh Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini kepada saksi Nazirwan dan Indra Kusnadi yang telah bekerja selama 25 Tahun bahwa kedua saksi tidak mengetahui adanya Peraturan Yayasan tersebut;

Berdasarkan uraian di atas perhitungan upah yang didasarkan kepada Peraturan Yayasan YPGP adalah Keputusan yang keliru dan terlalu dipaksakan *karena* lama masa kerja dengan upah yang diterima di bawah UMP dan menyalahi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Upah



Minimum. Berdasarkan hasil Keputusan Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini, dengan mempertimbangkan Peraturan Yayasan YPGP, upah yang Pemohon Kasasi Terima sebesar Rp1.400.000,00 per bulan tidak sesuai dengan UMP Kota Padang yang saat perkara Ini di putus jumlahnya sebesar Rp1.800.725,00 Seharusnya upah minimum yang berlaku saat inilah yang dijadikan patokan agar terpenuhinya rasa keadilan dan kewajaran (kepatutan) karena upah minimum yang diberlakukan saat ini telah memperhitungkan nilai nominal dan nilai riil (nilai uang jika dibeli/disesuaikan dengan nilai atau harga barang yang berlaku saat ini) dari upah tersebut yang telah disesuaikan dengan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi masing-masing daerah. Sedangkan Peraturan Perusahaan atau Yayasan tidak boleh melanggar aturan atau Undang-undang yang berlaku di atasnya terkait pembayaran hak pekerja/Buruh di bawah upah minimum. Kalau bertentangan maka peraturan yayasan harus dibatalkan demi hukum;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi Para Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi Pemohon Kasasi I yang diterima tanggal 4 Agustus 2016 dan kontra memori kasasi tanggal diterima 22 Agustus 2016 dan memori kasasi Pemohon Kasasi II yang diterima tanggal 4 Agustus 2016 dan kontra memori kasasi tanggal diterima 26 Agustus 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* yang mengabulkan Penggugat dalam Konvensi dan menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi dapat dibenarkan, di mana ternyata Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan kehendak Penggugat yang disetujui Tergugat dengan terbitnya surat Tergugat, sehingga Tergugat tidak lagi mempekerjakan Penggugat dengan dasar/alasan bahwa Penggugat telah mengajukan permohonan pengunduran diri atau pindah, dengan demikian Penggugat tidak berkah atas uang pesangon, akan tetapi berhak atas kekurangan upah, uang penghargaan masa kerjadan penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan sebagaimana pertimbangan *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang masing-masing diajukan oleh Pemohon Kasasi I **KETUA YAYASAN PEMBINA GENERASI PENERUS (YPGT) cq KETUA STIA LPPN PADANG** tidak dapat diterima, dan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II **DELTRI APRIYENI, S Pt. M Si**, tersebut ditolak dengan perbaikan amar putusan sebagaimana bunyi amar sebagaimana di bawah ini;

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 dibebankan kepada Pemohon Kasasi I yang juga Termohon Kasasi II dahulu Tergugat;

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;

## MENGADILI:

1. Menyatakan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I: **KETUA YAYASAN PEMBINA GENERASI PENERUS (YPGT) cq KETUA STIA LPPN PADANG** tersebut tidak dapat diterima;
2. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II: **DELTRI APRIYENI, S Pt. M Si** tersebut;
3. Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pdg. tanggal 27 Juni 2016, sehingga amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak permohonan eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena mengundurkan diri sejak mengajukan pindah;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar:
  - Uang Penghargaan Masa kerja R5XRp1.400.000,00;
  - Uang Penggantian Hak sebesar  $15\% \times \text{Rp}7.000.000,00 = \text{Rp}1.050.000,00$ ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah keseluruhan Rp Rp8.050.000,00;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Pemohon Kasasi I yang juga Termohon Kasasi II dahulu Tergugat dalam tingkat kasasi sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Selasa tanggal 6 Desember 2016 oleh H. Hamdi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota:

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

Ttd./H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

K e t u a,

Ttd./H. Hamdi, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti

Ttd./Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H.

Biaya Kasasi :

1. Meterai .....	Rp 6.000,00
2. Redaksi .....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi	Rp489.000,00+
Jumlah .....	Rp500.000,00

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

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