



PUTUSAN

Nomor 217 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:

SISMIARDI, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Lorong Selamat Nomor 032, RT 014, RW 005, Kelurahan Plaju, Kecamatan Plaju, Palembang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Purwata Adi Nugraha, S.H. dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Rudus Nomor 89 Sekip, Ujung, Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Agustus 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT BINTANG WISATA SRIWIJAYA, berkedudukan di Jalan Letkol Iskandar Nomor 105-107 Palembang, yang diwakili oleh Hasan Karto selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hendra Jaya, S.H. dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Pangkalan Nomor 165, RT 03, RW 01, Kelurahan Sako Baru, Kecamatan Sako, Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 September 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan/pekerja buruh yang bekerja pada perusahaan milik Tergugat yang bernama PT Bintang Wisata Sriwijaya dengan perhitungan masa kerja dan upah terakhir masing-masing sebagai berikut:

a. Penggugat Sismiardi:

- Masa kerja : 18 tahun;
- Upah terakhir : Rp2.294.000,00;

Halaman 1 dari 15 hal. Put. Nomor 217 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2. Bahwa selama Penggugat dalam menjalankan kewajiban di perusahaan PT Bintang Wisata Sriwijaya milik Tergugat. Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan maupun sanksi, dan Penggugat masing-masing telah menunjukkan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya;
3. Bahwa Penggugat pernah dipanggil untuk menghadap saudara Lahamudin selaku GM di PT Bintang Wisata Sriwijaya milik Tergugat dan dalam pertemuan itu Penggugat mendapat penjelasan bahwa Penggugat diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan hotel kita lagi sepi oleh Tergugat;
4. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat berupaya untuk menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dengan membayar uang pesangon melalui surat pernyataan yang ditandatangani Penggugat dan Tergugat;
5. Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) & (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka secara yuridis formal sudah sepantasnya Penggugat juga menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 15%. Namun *de facto* Penggugat dibohongi atas penyelesaian tersebut, penerapan penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut hanya mengacu pada ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa pembayaran dua kali uang pesangon tanpa diikuti uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 15%;
6. Bahwa terhadap uraian poin 4 & 5 di atas, kami menilai bahwa surat pernyataan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat adalah salah satu iktikad tidak baik dan merupakan strategi Tergugat agar terhindar dari tanggung jawab atas hak-hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 15% yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut:
 1. Penggugat Sismiardi masa kerja 18 tahun;
Total UPM + UPH (Rp16.058.000,00 + Rp8.602.500,00) = Rp24.660.500,00 (dua puluh empat juta enam ratus enam puluh lima ratus rupiah);
7. Bahwa terhadap uraian poin 4, 5 & 6, maka secara yuridis formal surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat adalah cacat hukum dan harus dibatalkan karena bertentangan dengan



Pasal 156 ayat (1), (3) & (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

8. Bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) menjelaskan:

Ayat (1)

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak;

Ayat (3)

Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama;

9. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, efisiensi dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat tersebut, sehingga mengakibatkan Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja seperti biasanya dan berakibat juga pada hilangnya pendapatan bulanan Penggugat, yaitu upah beserta hak-hak lainnya dalam setiap bulannya;
10. Bahwa atas pengakhiran hubungan kerja tersebut, Penggugat dengan iktikad baik berupaya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, baik melalui *bipartit* maupun melalui Mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, sesuai dengan Anjuran pada tanggal 19 Februari 2016 Nomor surat 567/178/Disnaker/2016 yang isi anjurannya sebagai berikut:

Menganjurkan

1. Agar pihak perusahaan PT Bintang Wisata Sriwijaya membayar kekurangan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15% saudara Sismiardi masa kerja 18 tahun:

UPMK 7 x Rp2.294.000,00	= Rp16.058.000,00
	= Rp57.350.000,00
UPH 15% x Rp55.056.000,00	= Rp 8.602.500,00
Jumlah	= Rp24.660.000,00

11. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat, maka mengacu pada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1)



menyatakan:

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

12. Bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan tersebut di atas dan juga dipertegas di dalam anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kota Palembang, Penggugat seharusnya berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 (dua), ayat (3), dan ayat (4) dari Tergugat dengan perhitungan sebagai berikut:

UPMK 7 x Rp2.294.000,00 = Rp16.058.000,00

= Rp57.350.000,00

UPH 15% x Rp55.056.000,00 = Rp 8.602.500,00

Jumlah = Rp24.660.000,00

Total UPM + UPH (Rp16.058.000,00 + Rp8.602.500,00) =

Rp24.660.500,00 (dua puluh empat juta enam ratus enam puluh ribu lima ratus rupiah);

13. Bahwa sampai saat ini Penggugat hanya menerima uang pengakhiran hubungan kerja berupa uang pesangon dan Penggugat belum menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15% seperti yang dijelaskan dalam ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan ayat (4) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang seharusnya diterima Penggugat;

14. Bahwa oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat haruslah dinyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan *non procedural*;

15. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia sebelum adanya penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak yang berwenang Tergugat haruslah tetap melaksanakan kewajibannya dengan tetap membayarkan upah kepada Penggugat dalam setiap bulannya;

16. Bahwa Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya dikarenakan telah diakhiri hubungannya (di-PHK) oleh Tergugat;

17. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala



kewajibannya”;

18. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* ketentuan Pasal 17 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150 tahun 2000, menyatakan: Dalam hal pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan *skorsing*, maka Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh selama dalam proses sebesar 100% (seratus perseratus)”;

19. Bahwa sebagaimana telah berlandaskan hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar upah Penggugat selama proses perselisihan ini berlangsung maka terhitung sejak diakhiri hubungan kerjanya yaitu pada bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Mei 2016, Tergugat memiliki kewajiban untuk membayar upah proses tersebut dengan perhitungan untuk Penggugat sebagai berikut:

Upah selama proses:

Terhitung sejak bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Mei 2016:

a. Penggugat Sismiardi

$$4x \text{ Rp}2.294.000,00 = \text{Rp}9.176.000,00$$

20. Bahwa ketentuan hak Penggugat terhadap upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berlangsung dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;

21. Bahwa oleh karena Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah serta tanpa adanya kesalahan Penggugat, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, maka Tergugat wajib memberikan hak-hak Penggugat yang sebagaimana mestinya diterima setiap bulannya;

22. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh Penggugat mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, maka kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan dalam amar putusannya agar putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan Tergugat;

23. Bahwa untuk menghindari Tergugat tidak melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini dan gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia, maka berdasarkan hukum apabila Tergugat dihukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka Tergugat wajib membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per/hari setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan putusan dalam perkara ini;

24. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat diajukan berdasarkan hukum dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka sudah sepatutnya biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

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

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah pengakhiran hubungan kerja sepihak dan *non procedural*;
4. Menyatakan surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat dan Penggugat adalah cacat hukum dan harus dibatalkan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja yaitu uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15 % kepada Penggugat secara tunai dan seketika, dengan perhitungan uang PHK yang seharusnya diterima Penggugat adalah dengan rincian sebagai berikut:

UPMK 7 x Rp2.294.000,00	= Rp16.058.000,00
	= Rp57.350.000,00
UPH 15% x Rp55.056.000,00	= Rp 8.602.500,00
Jumlah	= Rp24.660.000,00
Total UPM + UPH (Rp16.058.000,00 + Rp8.602.500,00) =	
Rp24.660.500,00 (dua puluh empat juta enam ratus enam puluh	
ribu lima ratus rupiah);	

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang seharusnya diterima Penggugat dalam setiap bulannya selama proses perselisihan ini berlangsung yaitu terhitung sejak diakhiri hubungan kerjanya yaitu pada bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Mei 2016, dengan perhitungan sebagai berikut:

Halaman 6 dari 15 hal. Put. Nomor 217 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Upah selama proses :

Terhitung sejak bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Mei_2016:

a. Penggugat 1

4x Rp2.294.000,00 = Rp9.176.000,00

7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh Tergugat;
 8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per/hari, dalam setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan dalam perkara ini;
 9. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;
- Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku (*ex aequo et bono*);

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

A. Dalam Eksepsi

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang mengadili perkara *a quo* sehingga seharusnya terhadap gugatan Penggugat tersebut untuk ditolak seluruhnya, karena salah satu dari petitum di dalam gugatan Penggugat telah memintakan pembatalan terhadap surat pernyataan yang telah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat dan hal tersebut tentulah telah bertentangan dengan kewenangan mengadili dari Pengadilan Hubungan Industrial seperti apa yang tersebut didalam Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus suatu perselisihan yaitu:
 - Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
 - Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
2. Bahwa gugatan Penggugat adalah kabur dan tidak jelas karena telah mencampuradukan antara gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan suatu gugatan pembatalan perjanjian yang dituangkan ke dalam suatu surat pernyataan karena telah sangat jelas perbedaan antara suatu gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan suatu



gugatan pembatalan perjanjian yang mana antara gugatan perselisihan hubungan industrial dan gugatan pembatalan suatu perjanjian haruslah berdiri sendiri dan tidak dapat digabungkan menjadi satu dalam suatu gugatan sehingga terhadap gugatan Penggugat tersebut patutlah untuk ditolak seluruhnya.

3. Bahwa gugatan Penggugat adalah kabur dan tidak jelas karena di dalam gugatan Penggugat khususnya di dalam dalil petitum gugatan Para Penggugat ada memintakan mengenai pembatalan surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat dan Penggugat adalah cacat hukum dan harus dibatalkan, akan tetapi baik di dalam posita maupun di dalam petitum gugatan Penggugat tersebut tidaklah menjelaskan surat pernyataan yang mana atau surat pernyataan tanggal berapa atau surat pernyataan mengenai apa yang dimohonkan pembatalannya tersebut oleh Penggugat, sehingga dengan tidak dijelaskannya secara lengkap oleh Penggugat mengenai surat pernyataan yang dimohonkan pembatalan tersebut oleh Penggugat hal tersebut menjadikan gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas sehingga sudah sepatutnyalah terhadap gugatan Penggugat tersebut untuk ditolak seluruhnya;
4. Bahwa Penggugat tidak mempunyai kualitas hukum untuk mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang atau Penggugat tidak berhak untuk mengajukan gugatan atau penuntutan terhadap Tergugat karena telah sangat jelas Penggugat pada tanggal 8 Januari 2016 yaitu sebelum diajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah mengadakan *win-win solution* untuk mencari solusi yang terbaik sebagai akibat dari Penggugat yang malas-malasan dalam bekerja dan ketika Tergugat memindahtugaskan Penggugat ke bagian lain (masih tetap dalam perusahaan) dengan maksud agar Penggugat lebih giat dalam bekerja akan tetapi hal tersebut ditolak oleh Penggugat, malahan Penggugat menyatakan untuk berhenti bekerja dari perusahaan Tergugat sehingga atas dasar tersebutlah Penggugat dan Tergugat sepakat untuk membuat suatu kesepakatan bersama yang dituangkan ke dalam suatu surat pernyataan dan kesepakatan bersama tersebut telah direalisasikan oleh Tergugat sehingga dalam hal ini tidak ada alasan hukumnya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* kembali kepada Tergugat yang nyata-nyata apa yang dituntut oleh Penggugat di dalam gugatan *a quo* telah disepakati dan diselesaikan oleh Penggugat dan Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana tersebut di dalam Surat Pernyataan tanggal 8 Januari 2016, apalagi *win-win solution* yang dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat tersebut telah berdasarkan ketentuan hukum yaitu sebagai salah satu dalam memenuhi ketentuan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dalam hal ini sudah sepatutnya terhadap gugatan Penggugat untuk ditolak seluruhnya atau dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberikan putusan Nomor 36/Pdt.Sus-Phi/2016/PN Plg. pada tanggal 15 Agustus 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp66.000,00 (enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat pada tanggal 15 Agustus 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Agustus 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 31 Agustus 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 27/Kas/2016/Phi.Plg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Palembang pada tanggal 13 September 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 22 September 2016, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/ Hubungan Industrial Palembang pada tanggal 3 Oktober 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, sehingga permohonan kasasi Pemohon Kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

Halaman 9 dari 15 hal. Put. Nomor 217 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)



1. Bahwa sebelum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Palembang sampai pada putusannya sesuai amar di atas, terlebih dahulu *Judex Facti* dalam putusannya paragraph 3 & 4 ha/aman 21 dari 22 memberikan pertimbangan hukum dalam pokok perkara sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa dari pertimbangan diuraikan di atas, maka disimpulkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat sah menurut hukum maka petitum angka 1, 2, 3 dan 4 haruslah ditolak;"

"Menimbang, bahwa karena pemutusan hubungan kerja sah menurut hukum dan kompensasi yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang telah disepakati dalam surat pernyataan berupa 2 kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dibayar oleh Tergugat dan telah pula diterima oleh Para Penggugat, maka Penggugat tidak berhak lagi atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15% sebab tuntutan tersebut hanya bisa diterapkan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pihak pemberi kerja oleh karena itu petitum gugatan angka 5 haruslah ditolak;"

2. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dan keliru serta tidak cermat dalam memberikan pertimbangan hukum dalam putusannya yang menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut bukan pemutusan hubungan kerja sepihak tetapi karena kesepakatan bersama, karena telah terbukti dalam fakta persidangan bahwa sampai dengan saat ini Pemohon tidak pernah menginginkan pengakhiran hubungan kerja tersebut untuk dilaksanakan akan tetapi hat tersebut adalah murni kehendak Termohon secara sepihak dengan alasan perusahaan lagi sepi dan mengalami kerugian bahkan kemunduran namun tidak sampai pada tutupnya perusahaan sehingga demi efisiensi perusahaan harus dilakukan pengurangan karyawan;

Bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Pasal 164 berbunyi:

- 1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156

Halaman 10 dari 15 hal. Put. Nomor 217 K/Pdt.Sus-PHI/2017



ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

- 2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik;
- 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Bahwa mengacu pada ketentuan pasal di atas serta telah terungkap pula fakta persidangan tentang tidak adanya bukti valid yang menerangkan perusahaan milik Termohon tersebut tutup dan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun secara tertulis, sehingga tidak ada alasan bagi Termohon untuk melakukan pengurangan karyawan khususnya bagi Pemohon yang saat itu berstatus sebagai pegawai Termohon, maka sepatutnya pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam perkara ini untuk dibatalkan oleh Majelis Hakim tingkat kasasi;

3. Bahwa menurut hukum nilai suatu "kesepakatan bersama" haruslah mengacu pada ketentuan yang diatur dalam undang-undang tentang syarat sah nya perjanjian dan/atau kesepakatan agar suatu kesepakatan tidak cacat hukum seperti yang dirumuskan dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata huruf ke-4 yaitu kesepakatan bersama yang diperjanjikan haruslah berupa suatu sebab yang diperkenankan;

"Maksudnya adalah isi dari perjanjian dan/atau kesepakatan tersebut tidak dilarang dan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan & ketertiban umum (*vide* Pasal 1335 & 1337 Kitab Undang Undang Hukum Perdata);

Bahwa secara *de jure* "Kesepakatan Bersama" yang dimaksud dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* adalah pertimbangan hukum yang "kellru & tidak benar" serta cacat hukum dan bertentangan dengan syarat ke-4 dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata *juncto* Pasal 156 ayat 2, 3 & 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan, sehingga "kesepakatan bersama" yang dibuat berdasarkan causa yang tidak diperkenankan dan bertentangan dengan undang-undang adalah kesepakatan yang cacat hukum dan harus dibatalkan, maka cukup berdasar kiranya pertimbangan hukum yang diterapkan di dalam suatu putusan yang didasarkan pada sesuatu yang cacat hukum harus juga untuk dibatalkan;

4. Bahwa akibat hukum dibatalkannya "kesepakatan bersama" dalam pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial di atas sejalan dengan nonna yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata *juncto* Pasal 156 ayat 2, 3 & 4 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga berdampak pada pengakhiran hubungan kerja yang serta merta harus turut dibatalkan karena non procedural dan tidak dalam koridor hukum yang berlaku, sehingga akibat dari pembatalan tersebut mampu memberikan rasa keadilan bagi Pemohon untuk mendapatkan hak - hak yang harus diterima akibat PHK yang dilakukan oleh Termohon yakni berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak 15%;
5. Bahwa menurut hemat kami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Bintang Wisata Sriwdaya terhadap Pemohon adalah suatu bentuk arogansi dan strategi perusahaan agar terhindar dari tanggung jawab untuk memberikan hak-hak Pemohon seluruhnya seperti nonna yang diatur dalam Pasal 156 ayat 1, 2, 3 & 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang seharusnya diterima akibat PHK dengan cara - cara yang tidak benar seperti memanggil Pemohon melalui *General Manager* atas nama Lahamuddin untuk hadir ke perusahaan milik Termohon kemudian langsung meyodorkan surat pernyataan untuk segera ditandatangani oleh Pemohon dengan tidak memberi tahanan terlebih dahulu hak-hak yang seharusnya diterima oleh Pemohon sebagaimana yang terungkap dalam fakta persidangan tingkat pertama;
6. Bahwa selanjutnya perbuatan Termohon pada point angka 5 merupakan pembohongan terhadap Pemohon yang tidak begitu memahami hukum tentang hak - hak yang seharusnya mereka terima akibat PHK sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 ayat 1, 2, 3 & 4 Undang Undang Ketenagakerjaan, sehingga dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak tepat bila diterapkan sebagai suatu putusan dalam perkara ini dan harus dibatalkan, karena dalam persidangan terungkap fakta bahwa pengakhiran hubungan kerja timbul dimulai oleh

Halaman 12 dari 15 hal. Put. Nomor 217 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Termohon bukan dari Pemohon dan juga bukan merupakan "kesepakatan bersama" para pihak;

7. Bahwa berdasarkan Pasal 61 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

Bahwa bila mengacu pada ketentuan pasal di atas maka pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusannya adalah pertimbangan hukum yang keliru dan harus dibatalkan, karena pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon dengan Termohon belum terjadi dan belum memenuhi syarat dan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan;

8. Bahwa hal tersebut lebih diperkuat lagi dengan adanya Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Disnaker Kota Palembang tanggal 19 Februari 2016 Nomor Surat 567/178/Disnaker/2016 yang tidak dapat dibantah lagi kebenarannya serta melalui pertimbangan hukum dan sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini meyakinkan Pemohon bahwa benar Termohon tidak beriktikad baik untuk melaksanakan kewajibannya terhadap Pemohon dalam melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja;

Bahwa berdasarkan anjuran di atas maka Pemohon menuntut hak-hak yang harus diterima berdasarkan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang - undangan yang berlaku dengan rincian sebagai berikut:

Pemohon Kasasi/Penggugat Sismiardi masa kerja 18 tahun:

Total UPM + UPH (Rp16.058.000,00 + Rp8.602.500,00) = Rp4.660.500,00 (dua puluh empat juta enam ratus enam puluh ribu lima ratus rupiah);

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah



meneliti secara saksama memori kasasi Pemohon Kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Palembang pada tanggal 13 September 2016, dan kontra memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Palembang pada tanggal 3 Oktober 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah benar menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Ketentuan Pasal 1851 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, kesepakatan yang dibuat setelah terjadinya perselisihan sekalipun kesepakatan tersebut nilainya kurang dari perundang-undangan tidak menyebabkan batalnya kesepakatan tersebut;

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

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

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **SISMIARDI** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 9 Maret 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan

Halaman 14 dari 15 hal. Put. Nomor 217 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginajari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

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

ttd./

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

Panitera Pengganti,

ttd./

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

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 15 dari 15 hal. Put. Nomor 217 K/Pdt.Sus-PHI/2017