



P U T U S A N

No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam peninjauan kembali telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

MOHAMAD HIDAYAT RAHMAN, beralamat di Jalan Veteran Raya No. 29 RT. 001/RW.001, Kelurahan Bintaro, Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta 12330, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya CHUDRY SITOMPUL, SH.,MH Penasehat Hukum yang berkantor di Jl. Kalibata Utara II No. 66 A, RT. 005/RW. 02, Kelurahan Kalibata, Kecamatan Pancoran, Jakarta Selatan, Jakarta 12740, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 November 2009 ;

Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Penggugat ;

melawan :

PT. EXXON MOBIL OIL INDONESIA Inc, diwakili oleh MARK SNELL dalam kedudukan selaku Vice President and General Counsel, beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 28 Wisma GKBI Lantai 27-30, Jakarta ;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Menimbang bahwa dari surat-surat yang bersangkutan ternyata Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Penggugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung No. 12 K/Pdt.Sus/2009, tanggal 17 Maret 2009 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat dengan posita gugatan sebagai berikut :

- I. Bahwa sebelum masuk kedalam Pokok Perkara, Penggugat bermaksud ingin menjelaskan Kronologie kejadian Perselisihan ini adalah sebagai berikut :
 1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat terjadi hubungan hukum/ hubungan kerja (sudah mulainya dienstbetrekking) yaitu Penggugat sebagai pegawai Tergugat sejak tanggal 9 September 1978 (Bukti P-I) ;
 2. Bahwa dalam bulan Juni tahun 1986 Penggugat mengambil Program



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bantuan Pendidikan atas rekomendasi dari Supervisor Penggugat saat itu guna pengembangan karir yang juga merupakan bagian dari program Career Development (Program Pengembangan Karier) yang dilaksanakan oleh Tergugat sebagai bagian dari Human Resources Management telah diakui oleh Tergugat saat proses mediasi ;

3. Bahwa Tergugat membuat ketentuan persyaratan tata cara Program bantuan pendidikan, sebagaimana tertera dalam BAB 16.2 PKB EMOI-SPEMI halaman 41 berbunyi selengkapnya (Bukti P- 2) :

- A. Pekerja yang mengikuti atau akan mengikuti pendidikan pada lembaga pendidikan tinggi di luar jam kerja, dapat meminta bantuan pendidikan dari Perusahaan. Atas persetujuan Perusahaan (umum-nya hanya untuk pendidikan yang berhubungan dengan pekerjaan-nya). Pekerja tersebut akan memperoleh bantuan untuk pembayaran uang kuliah termasuk buku-buku wajib, uang ujian, dan biaya-biaya wajib lain yang diharuskan oleh lembaga pendidikan tersebut ;
- B. Pekerja dapat meminta ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah untuk menempuh ujian, atas persetujuan Perusahaan, seperti yang dijelaskan lebih lanjut dalam Bab 13 ;
- C. Tujuh puluh lima persen (75%) dari pekerjaan uang kuliah, pendaftaran dan biaya terkait lainnya akan dibayar dimuka agar Pekerja dapat mendaftar dan membayar sebagian dari uang kuliah. Dua puluh lima persen (25%) sisanya akan dibayar setelah Pekerja menyelesaikan semester tersebut berdasarkan dokumen-dokumen pendukung sebagai berikut :

- (1) Daftar nilai termasuk Indeks Prestasi Kumulatif dari lembaga pendidikan terkait yang menunjukkan bahwa Pekerja telah lulus dalam mata-mata kuliah yang diambilnya ;
- (2) Tanda bukti pembayaran uang kuliah dan biaya ujian.

Dalam hal daftar nilai dan tanda bukti pembayaran tidak diberikan kepada Perusahaan dalam waktu enam (6) bulan setelah akhir semester, Pekerja harus mengembalikan uang muka yang tujuh puluh lima persen (75%) yang telah diberikan sebelumnya. Apabila Pekerja tidak mengembalikan uang muka tersebut, maka Pekerja akan dikenakan tindakan disiplin ;

4. Bahwa pada tanggal 14 Februari 1992 Penggugat telah lulus dalam

Hal. 2 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010



mata-mata kuliah yang diambil serta pada tanggal 15 Februari 1992 Penggugat telah melaporkan secara tertulis tentang kelulusannya dalam pendidikan tersebut sebagaimana yang diwajibkan kepada Penggugat dan telah diakui oleh Tergugat saat proses mediasi, sebagaimana dimaksud dan diatur dalam aturan dasar Tergugat dalam BAB 16.2 huruf C PKB EMOI-SPEMI halaman 41 kepada :

- (a). Supervisor Penggugat, yang kemudian oleh Supervisornya, penyelesaian program pendidikan tersebut dicantumkan dalam dokumen Appraisal of Performance (Evaluasi Kinerja) tahun 1992. Pencantuman yang berupa sebuah catatan kecil dalam Appraisal tersebut adalah semata mata sebagai tanda apresiasi telah diselesaikannya program pendidikan oleh Penggugat, sebagai hasil kerja tahunan dan sebagai bukti pertanggung jawaban Supervisor Penggugat dalam rangka Pekerja telah menyelesaikan kewajibannya serta indikasi dan alat komunikasi Supervisor Penggugat terhadap Manajemen bahwa ia mengetahui tugas belajar Penggugat telah selesai dan telah diakui pula oleh Tergugat pada saat mediasi. Penyebutan dalam Appraisal ini hanya sebagai catatan apresiasi yang tidak dipakai sebagai data yang harus dimasukkan kedalam Data Base Pekerja untuk disimpan didalam computer yang disebut Personal Data Sheet ;
- (b). Bagian Keuangan (payroll) Tergugat, untuk dan sebagai pertanggung jawaban atas biaya Penggugat berupa dana yang diberikan Tergugat (telah diakui oleh Tergugat pada saat proses mediasi) ;
- (c). Departemen Human Resources Tergugat. Tergugat telah mengakui, pada saat proses mediasi, bahwa mereka telah menerima dan mencatat laporan Penggugat tersebut. Akan tetapi Tergugat tidak memasukan data pendidikan dari laporan tersebut kedalam Database Komputer Perusahaan Tergugat yang disebut Personal Data Sheet sebagai catatan tingkat kualifikasi/latar belakang pendidikan pegawai dan tingkat kompetensi yang baru sebagaimana berlaku umum bagi setiap Pegawai yang mengikuti Program Bantuan Pendidikan yang dibiayai dari Tergugat. Data yang disimpan ini berfungsi sebagai data ketenagakerjaan yang dipakai untuk evaluasi kompetensi setiap tahunnya guna dipakai dalam pembuatan Perencanaan Ketenagakerjaan. Penentu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penetapan dan Pelaksanaan Pengembangan Penggugat pada tingkat yang tepat dan benar dalam proses belajar. Program pengembangan, keputusan penempatan kerja dan akhirnya penentuan golongan dan gaji si Pegawai yang telah digariskan dalam Kebijakan Perusahaan dan Kepmen No.49 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2004 dalam kerangka Uraian dan Spesifikasi Jabatan ;

5. Bahwa Penggugat diberi jabatan sebagai Commercial Analyst terhitung tahun 1992 dengan job description sebagai berikut : (Bukti P-3)
 - (1) Menyiapkan dan melaksanakan kontrak penjualan ;
 - (2) Mengembangkan dan memelihara hubungan keluar perusahaan seperti dengan Pembeli dan Pemerintah ;
 - (3) Melaksanakan analisa ekonomi ;
 - (4) Mencari dan mengevaluasi kesempatan/pangsa pasar yang baru ;
6. Bahwa terhitung tahun 2001 selagi Penggugat masih menjabat sebagai Commercial Analyst, Penggugat diberi kegiatan kerja tambahan yang dilakukan oleh Commercial Manager, sebagai Supervisornya pada waktu itu, disamping pekerjaannya selaku Commercial Analyst. Bobot pekerjaan atau tugas-tugas yang digabung adalah merupakan gabungan kegiatan kerja seorang Commercial Manager & Commercial Analyst dengan uraian antara lain sebagai berikut : (Bukti p. 4)
 - (1). Seperti yang tertera pada butir 5 dalam kronologie gugatan ini yakni :
 - Menyiapkan dan melaksanakan kontrak penjualan ;
 - Mengembangkan dan memelihara hubungan keluar perusahaan seperti dengan Pembeli dan Pemerintah ;
 - Melaksanakan analisa ekonomi ;
 - Mencari dan mengevaluasi kesempatan/pangsa pasar yang baru ;
 - (2). Memberikan kepemimpinan dan arahan fungsionil dalam memastikan pasokan dan alokasi condensate dan sulfur yang merupakan produk non-gas ;
 - (3). Mengontrol pengangkutan produk produk non-gas
 - (4). Mengkoordinasikan pasokan produk condensate sampai pada jumlah 5 juta barrel per tahun dan jumlah antara 100 dan 150 ribu metric ton sulfur dengan jumlah uang mencapai, pada waktu sejak tahun 2001 s/d 2006 sebelum harga minyak saat ini, antara US \$ 200 Juta sampai dengan US \$ 375 Juta untuk Condensate dan untuk Sulfur

Hal. 4 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai pada US 600 Juta setiap tahunnya ;

- (5). Memberikan rekomendasi kepada Manajemen dan Pemerintah dan memperoleh persetujuan mereka dalam meraih kesempatan pasar yang telah diidentifikasi dan menciptakan struktur kontrak, melakukan negosiasi dan menciptakan ikatan dengan pembeli, serta melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan Kontrak Jual Beli dengan Pembeli ;
- (6). Melakukan analisa pasar dan mengembangkan strategi pemasaran ;
- (7). Melakukan koordinasi dengan pihak terkait guna menentukan adanya produk non-gas yang terdiri dari Minyak Mentah kondensat dan sulfur termasuk melakukan persiapan rencana penjualan untuk periode satu dan tiga tahun ;
- (8). Dan beberapa tugas yang bersifat managerial lainnya seperti mengawasi staff ;
7. Bahwa terhitung tahun 2001 sampai adanya perselisihan dan saat ini, pekerjaan yang digabung dari pekerjaan Commercial Manager & Commercial Analyst yang diberikan Tergugat kepada Penggugat telah dikerjakan dengan hasil yang baik/kinerja yang prima dan telah memberikan kontribusi bagi Tergugat (Bukti p. 5) ;
8. Bahwa dalam bulan September - Oktober tahun 2006 Penggugat meminta lembaran Personal Data Sheet (PDS) kepada Staff Departemen Sumber Daya Manusia Tergugat, Ibu Vidiana Pahlevi ;
9. Bahwa sekitar sebelum tanggal 19 Oktober 2006 Penggugat menerima Personal Data Sheet (PDS) melalui e-mail dan setelah Penggugat mengetahui data pendidikan terakhirnya yang Penggugat laporkan di tahun 1992 tidak ada dalam Personal Data Sheet (PDS) (Bukti P-6), Penggugat menanyakan langsung kepada Ibu Vidiana Pahlevi perihal kenapa Data Pendidikan terakhir Penggugat tidak tercantum di dalam Personal Data Sheet (PDS). Selanjutnya Ibu Vidiana Pahlevi menyatakan apabila Penggugat benar pernah mengikuti pendidikan sebaiknya memberikan bukti ljasah asli (Telah diakui oleh Tergugat pada saat proses mediasi) ;
10. Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2006 Penggugat melaporkan data pendidikan yang tidak disimpan tersebut untuk periode 1992 s/d 2006 didalam Personal Data Sheet (PDS) kepada Staff Tergugat Manager SDM Bpk. Indrako Susatijo dengan tembusan kepada Supervisor Penggugat dan General Manager Tergugat (Bukti P-7) ;

Hal. 5 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa adanya pertemuan dan surat menyurat antara Penggugat dan Tergugat Perihal Lembaran Data Pendidikan dan/atau tidak dimasukkannya data tersebut kedalam Personal Data Sheet Penggugat yang hilang semasa tahun 1992 - Oktober 2006 sampai dalam tahun 2007 tidak terselesaikan (Bukti P-8). Penggugat menindak lanjuti penyelesaiannya melalui mekanisme sebagaimana ketentuan UU No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui proses Bipartite dan Mediasi oleh Pemerintah Kotamadya Jakarta Pusat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akhirnya memberikan ANJURAN kepada kedua belah pihak dalam surat nomor 558/-1.835.1 Jakarta tanggal 25 April 2008 Perihal ANJURAN (Bukti P- 9), namun demikian Tergugat melalui suratnya tertanggal 5 Mei 2008 telah menolak Anjuran tersebut (Bukti P-10) ;

II. ADAPUN YANG MENJADI DASAR GUGATAN PENGGUGAT ADALAH SEBAGAI BERIKUT :

1. Bahwa dasar alasan untuk diajukan Gugatan ini karena Tergugat, semenjak diterbitkannya atau diterimanya Anjuran pada tanggal 25 April 2008 (Bukti P- 11) sampai saat Gugatan ini didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, tidak mengajukan gugatan meskipun Tergugat melalui suratnya tertanggal 5 Mei 2008 (Bukti P-10) telah menolak Anjuran dari Pemerintah Kotamadya Jakarta Pusat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi surat nomor 558/-1.835.1 Jakarta tanggal 25 April 2008 (Bukti P-9) ;
2. Bahwa Anjuran tersebut terlampir pada halaman terakhir gugatan ini merupakan hasil dari mediasi, meskipun Anjuran merupakan saran atau rekomendasi, namun karena filosofi dasar dari pembentukan lembaga mediasi ini adalah efektifitas kebijakan Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam rangka melaksanakan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur ketentuan dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU No.2 Tahun 2004 yang terkait langsung dengan Ketenagakerjaan maka sudah seharusnya Tergugat

Hal. 6 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mendengarkan atau memperhatikan secara sungguh-sungguh saran -saran dari lembaga mediasi ini (Bukti : P-12) yang pada pokok isinya sebagai berikut :

Pendapat dan Pertimbangan Serta Upaya Penyelesaian Mediator Hubungan Industrial :

- Bahwa pekerja dan pengusaha mengakui dan membenarkan keterangan mengenai status pekerja, jabatan, masa kerja dan gaji yang diterima ;
- Bahwa permasalahan pekerja di perusahaan timbul karena tidak dicantumkan data pendidikan yang pernah pekerja tempuh dan lulus pada tahun 1992 yang sudah pekerja laporkan kepada Bagian Kepegawaian sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Tidak adanya data tersebut baru pekerja ketahui pada tahun 2006 pada saat pekerja minta/pinjam data untuk suatu keperluan pekerja ;
- Bahwa pekerja kemudian menanyakannya ke Bagian Kepegawaian namun pekerja tidak mendapat jawaban yang jelas bahkan pekerja diminta membuktikan apabila benar-benar pernah menempuh pendidikan dimaksud. Dari jawaban yang diberikan oleh Bagian Kepegawaian tersebut maka pekerja menyampaikan masalah ini dan mencari jawaban sampai kepada pimpinan tertinggi di perusahaan ;
- Bahwa pihak perusahaan memberikan tanggapan apabila berkas tidak hilang namun disimpan di gudang yang lokasinya jauh dari kantor sehingga memakan waktu yang cukup lama untuk mencarinya dan mengakui terjadi kelalaian tidak merubah data dalam Employee Data Sheet ;
- Bahwa sebenarnya yang menjadi masalah adalah tidak dilakukan perubahan data pendidikan oleh Bagian Kepegawaian sejak pekerja melaporkan hasil pendidikan yang pekerja tempuh sebagaimana diakui oleh Bagian Kepegawaian ;
- Bahwa pernyataan pihak perusahaan tentang promosi didasarkan kinerja dan kontribusi pekerja bukan pada

Hal. 7 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tingkat pendidikan, hal ini juga diakui oleh pekerja sendiri namun yang menjadi pertanyaan mengapa data pendidikan tidak dilakukan perubahan ;

- Bahwa berkas kepegawaiannya memang ditemukan akan tetapi tidak menjawab pertanyaan mengapa tidak dilakukan perubahan data pendidikan ke dalam data sheet pekerja sejak pendidikan berubah pada tahun 1992, dan baru diketahui pada tahun 2006 pada saat pekerja membutuhkan data dimaksud ;
- Bahwa semua keputusan tentang pengembangan karir pekerja didasarkan pada hasil penilaian kinerja dan kontribusi pekerja namun pendidikan adalah salah satu faktor pengembangan karier karena dari pendidikan ini pekerja mempunyai kemampuan yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai keberhasilan yang maksimal, dari hasil inilah yang dimaksudkan bahwa pekerja memberikan kontribusi terhadap perusahaan ;
- Bahwa apabila terjadi perubahan apapun yang menyangkut data pekerja maka pihak perusahaan seharusnya segera merubahnya. Begitu pula mengenai data pendidikan pekerja yang dilaporkan pada tahun 1992, sehingga tidak timbul pertanyaan mengapa data pendidikannya hilang dan Bagian Kepegawaianpun dapat menjawab dengan jelas dan tegas baik data maupun berkas tidak ada yang hilang ;
- Bahwa kelalaian yang dilakukan oleh perusahaan tentang data pendidikan ini dapat berdampak pada penilaian yang salah karena pendidikan adalah salah satu unsur yang dinilai dalam analisa jabatan, dan apabila seorang pekerja yang dapat mengerjakan pekerjaan melebihi kapasitasnya meskipun pekerja tersebut mampu maka hal tersebut tidak dapat dibenarkan karena pekerja bekerja tidak sesuai Job Description pekerja ;
- Bahwa Penyusunan Struktur dan Skala Upah dilakukan dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja,

Hal. 8 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pendidikan dan kompetensi serta mempertimbangkan kondisi perusahaan yang dilaksanakan melalui analisa jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan sebagaimana diatur dalam Pasal 3,5,6 dan Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-49/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah ;

- Bahwa hilangnya data pendidikan pekerja merupakan pelanggaran yang dilakukan perusahaan karena perusahaan telah gagal memelihara informasi ketenagakerjaan yang di dalamnya terkandung data training dan kompetensi kerja/termasuk data pendidikan pekerja dan karenanya telah mengakibatkan proses pembuatan keputusan tentang perencanaan ketenagakerjaan menjadi tidak layak ;
- Bahwa apabila pekerja dapat melakukan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya saat ini sebagai Commercial Analyst yaitu pekerjaan setingkat manager yang sudah pekerja lakukan selama ini dan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dan perusahaan telah memperoleh manfaat hasil kompetensi pekerja, maka patut dan wajar apabila pekerja mendapatkan imbalan yang nilainya sama dengan pekerja yang menduduki jabatan pada tingkat atau level sebagaimana yang dituntutkan pekerja yaitu pada level 29 ;
- Bahwa tuntutan pekerja mengenai selisih upah (pada Golongan jabatan yang seharusnya dan Golongan jabatan yang senyatanya) dibayarkan sejak pekerjaan dilakukan yaitu sejak tahun 2001 s/d tahun 2007 namun hal ini tidak dapat dipenuhi dengan adanya ketentuan yang membatasi tuntutan pekerja tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 96 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ;

Dengan memperhatikan keterangan dan data/bukti dari para pihak dan pendapat serta pertimbangan-pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, maka guna menyelesaikan masalah tersebut di atas kami selaku Mediator :

Hal. 9 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MENGANJURKAN :

- (1) Agar pihak perusahaan bersedia membayar ganti rugi kepada pekerja yaitu jumlah selisih upah pada CL 29 (sesuai dengan kompetensi kerja pekerja, beban dan tanggung jawab pekerja selama ini dimana perusahaan telah memperoleh manfaat hasil kompetensi kerja pekerja) dikurangi upah pekerja saat ini ;
 - (2) Agar pihak perusahaan bersedia membayar jumlah tersebut pada butir (1) untuk 2 (dua) tahun terakhir didasarkan pada Pasal 96 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ;
 - (3) Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini ;
 - (4) Apabila pihak-pihak menerima Anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ;
 - (5) Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak Anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator ;
3. Bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam gugatan ini adalah sebagaimana dalam perihal Anjuran (Bukti P-9) bahwa terhitung sejak tahun 1992, tepatnya terhitung sejak Penggugat melaporkan hasil pendidikan di bidang program S1 Business Administration sebagaimana dijelaskan pada butir 4 kronologie di atas dalam gugatan ini, Tergugat tidak memasukan perubahan Data pendidikan Penggugat oleh Bagian kepegawaian Tergugat kedalam Personal Data Sheet Penggugat ;
4. Bahwa atas kelalaian yang dilakukan Tergugat tidak mencatat

Hal. 10 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010



dan menyimpan data pendidikan Penggugat (Bukti P-6), hilangnya data tersebut telah menghilangkan catatan bahwa Penggugat telah memenuhi persyaratan kualifikasi yang disyaratkan (Bukti P-3) dalam Uraian Jabatan (Job Description) nya sebagai Commercial Analyst (Bukti P-3) dan berdampak pada evaluasi kompetensi yang salah. Sejak saat itu Penggugat dikenal oleh Tim Pengevaluasi Kompetensi yang menggunakan dokumen informasi/data ketenagakerjaan Penggugat sebagai seorang Commercial Analyst yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang disyaratkan dalam Uraian Jabatannya. Secara berturut-turut sejak tahun 1992, evaluasi dan penilaian kompetensi oleh Tim Pengevaluasi Perusahaan Tergugat yang menggunakan data yang hilang telah mengakibatkan penghambatan untuk Penggugat mencapai golongan jabatan yang wajar dan patut pada waktunya ;

5. Bahwa penghambatan tersebut di atas telah terbukti terjadi sejak tahun 2001 sampai saat ini. Sejak Tergugat memberi tugas dan tanggung jawab tambahan kepada Penggugat untuk melakukan dua pekerjaan Commercial Manager dan Commercial Analyst (Bukti P-4) yang beresiko jabatan, tingkat kesulitan jabatan dan andil jabatan terhadap perusahaan yang jauh lebih tinggi persyaratan tingkat kompetensinya, Tergugat tetap tidak memberikan golongan yang seharusnya sudah diberikan walaupun Penggugat telah menyelesaikan dan memberikan kontribusi/hasil kerja yang baik/kinerja yang prima, dan telah dinikmati oleh Tergugat untuk kedua pekerjaan gabungan antara pekerjaan seorang Commercial Manager dan seorang Commercial Analyst yang ditanganinya dalam periode tahun 2001 s/d sekarang (Bukti P- 13) ;

Hal ini mencerminkan seolah-olah ketika Tergugat memberi pekerjaan yang bersyaratkan latar belakang pendidikan dan tingkat kompetensi yang lebih tinggi yang digariskan dalam Uraian Jabatan, Rincian Tugas dan Spesifikasi Jabatan Commercial Manager yang ada dalam Perusahaan Tergugat dan ketika harus mematuhi Kepmen No.49/MEN/IV/2004 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2004, Tergugat seolah-olah tahu pasti bahwa Penggugat mempunyai kompetensi,



termasuk pendidikan yang disyaratkan dan yakin Penggugat pasti mampu melaksanakan tanggung jawabnya karena telah berturut-turut memberikan kontribusi/hasil kerja yang diharapkan tanpa membawa resiko memberikan kerugian terhadap Tergugat sejak tahun 1992 ketika Penggugat mulai menjabat jabatan Commercial Analyst dan sejak tahun 2001 ketika Penggugat mulai ditambah tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan Commercial Manager (Bukti P-14) ;

Akan tetapi ketika Tergugat harus melaksanakan KEPMENNAKER-TRANS No. 49/MEN/IV/2004 tahun 2004, Tergugat menggunakan Informasi dan Data Ketenagakerjaan yang hilang data pendidikannya sebagai dasar keputusan bahwa Penggugat tidak dapat diberikan golongan yang sewajarnya dan sepatutnya yakni CL 29 sebagai seorang yang telah melaksanakan tanggung jawab dan memberi hasil kerja golongan Jabatan Commercial Manager yang telah ada sebelumnya, dikarenakan Tergugat tau pasti dari informasi dan data ketenagakerjaan yang tidak benar Penggugat belum memenuhi persyaratan spesifikasi jabatan ;

6. Bahwa lagi pula Tergugat tidak pernah memberikan Uraian, Rincian Tugas dan Spesifikasi kedua Jabatan gabungan dari Commercial Manager dan Commercial Analyst yang jelas selazimnya menurut norma yang berlaku diperusahaan Tergugat terkait tugas-tugas yang sebenarnya dilakukan dalam menangani pekerjaan posisi gabungan tersebut antara COMMERCIAL MANAGER dan COMMERCIAL ANALYST (Bukti P-15). Hal ini telah berakibat kepada faktor-faktor yang diukur dan di nilai dalam evaluasi jabatan tidak tepat dan tidak benar, antara lain : tanggung jawab, andil jabatan terhadap perusahaan/Tergugat, resiko jabatan, tingkat kesulitan jabatan; bahwa secara objektif ada aturan yang mengatur mengenai maksimal tingkat pengklasifikasikan (Bukti P-16) PKB EMDI - SPEMI BAB 4 butir 4.2 ;

7. Bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti secara faktual telah memperoleh manfaat hasil kerja dari kompetensi Penggugat, Maka berdasarkan azas keseimbangan oleh karena tidak divalidasinya tingkat kompetensi Penggugat terhitung sejak tahun 1992 terkait dengan data pendidikan Penggugat, yang merupakan kelalaian Tergugat, yang mana



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat telah gagal menjaga informasi ketenagakerjaan terhadap diri Penggugat, maka dengan demikian Tergugat telah melakukan Penilaian Kinerja secara berkala dengan suatu mekanisme spesifikasi jabatan yang tidak tepat dan benar, mengakibatkan penyusunan struktur dan skala upah dalam penetapan upah/golongan jabatan, penilaian pekerjaan, penetapan kebijakan pengembangan sumber daya Penggugat diperusahaan/Tergugat menjadi tidak layak. Sudah menjadi sewajarnya dan sepatutnya Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memberi putusan dalam perkara ini menghukum Tergugat untuk membayar selisih upah Penggugat dihitung sama dengan perlakuan jabatan pekerja Tergugat sebagaimana pada tingkat pengklasifikasian (CL) 29 yang merupakan hak bagi Penggugat setidaknya terhitung dari sejak bulan Januari 2004 sampai dengan bulan Agustus 2008 ;

8. Bahwa Penggugat telah memberikan hasil kerja yang baik kepada Tergugat terhitung sejak tahun 1978 sampai saat ini yakni, sekitar 30 tahun dan Penggugat Mohon Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memberi putusan dalam perkara ini untuk menghukum Tergugat untuk membayarkan paket pensiun Penggugat dengan Tingkat Pengklasifikasian (CL 29) sebagai dasar hitungan ;
9. Bahwa oleh karena kelalaian Tergugat tidak mevalidasi data pendidikan program SI Businnes Administrasi Penggugat sebagai Commercial Analyst terhitung sejak tahun 1992 sampai tahun 2008, ternyata Tergugat

Hal. 13 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak mengindahkan norma ketenagakerjaan atau kebiasaan yang berlaku dimasyarakat pekerja tentang ketenagakerjaan ;

10. Bahwa dari seluruh uraian pada posita dalam gugatan ini sudah ternyata perbuatan Tergugat terhadap Penggugat terhitung sejak tahun 1992 tidak memelihara informasi ketenagakerjaan yang merupakan sebagai unsur dari spesifikasi Jabatan (job specification), akibatnya Tergugat dalam menentukan struktur dan skala upah telah melakukannya dengan cara tidak patut dan tidak wajar, yaitu tidak sesuai dengan norma-norma ketenagakerjaan, yakni :

- a. Tergugat tidak mencermati Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 8, berbunyi selengkapnya, "Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan" ;
- b. Tergugat tidak mempertimbangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 11 angka 10, bunyi selengkapnya, "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan" ;
- c. Tergugat tidak mengindahkan Undang-Undang No. 13 Tahun

Hal. 14 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010



2003 tentang Ketenagakerjaan
Pasal 1 ayat 21 berbunyi selengkapnya, "Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak";

11. Bahwa akibat langsung oleh karena Tergugat tidak mengindahkan ketentuan Pasal 1 angka 8 jo. Pasal 1 angka 10 jo. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka Penggugat tidak mendapatkan hak yang semestinya diperoleh berdasarkan Penyusunan Struktur Upah menurut rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan dalam setiap golongan jabatan yang mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi, dengan demikian perbuatan Tergugat bertentangan dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-49/MEN/IV/2004 tentang Struktur Dan Skala Upah dalam Pasal 3 jo. Pasal 5 ayat (2) jo. Pasal No.7 huruf b (Bukti P-7) ;

- Bunyi selengkapnya Pasal 3 KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 :

"Dalam penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dilaksanakan melalui :

- a. Analisa Jabatan ;
- b. Uraian Jabatan ;
- c. Evaluasi Jabatan ;

- Bunyi selengkapnya Pasal 5 Ayat (2) KEPMEN No. 49/MEN/IV/2004 : "Analisa Jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menghasilkan uraian jabatan dalam organisasi perusahaan meliputi :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Identifikasi jabatan ;
 - b. Ringkasan tugas ;
 - c. Rincian tugas ;
 - d. Spesifikasi Jabatan termasuk didalamnya :
 - d.1. Pendidikan ;
 - d.2. Pelatihan/kursus ;
 - d.3. Pengalaman kerja ;
 - d.4. Psikologi (bakat kerja, temperamen kerja dan minat kerja);
 - d.5. Masa kerja ;
 - e. Hasil Kerja ;
 - f. Tanggung Jawab ;
- Bunyi Pasal 7 huruf b KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 :
- Dalam pertimbangan penyusunan struktur upah antara lain :
- a. ----- ;
 - b. Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan ;
 - c. ----- ;
 - d. ----- ;
 - e. ----- ;
 - f. ----- ;

12. Bahwa oleh karena perbuatan Tergugat adalah bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 49/MEN/IV/2004, maka perbuatan mana dari Tergugat merupakan kelalaian Tergugat tidak menghitung skala upah dengan menggunakan struktur skala upah berdasarkan spesifikasi pekerjaan / jabatan pada dasarnya Tergugat tidak menggunakan informasi pendidikan yang akurat mengenai kualifikasi atau persyaratan yang harus dipenuhi Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu demi hukum sudah sepatutnya Tergugat dihukum membayar denda dan bunga atas keterlambatan selisih upah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981, hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 117/KTUN/2003

Hal. 16 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010



(Bukti P-18) ;

13. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah berdasarkan fakta-fakta yang factual yang tidak terbantahkan, maka Penggugat mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili perkara ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, untuk Permohonan Mengabulkan putusan serta merta dalam perkara ini yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad) meskipun ada perlawanan maupun upaya hukum kasasi ;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan dan bukti-bukti yang otentik yang tak terbantahkan yang disampaikan oleh Penggugat di sidang Yang Terhormat ini maka untuk itu Penggugat mohon kehadiran Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan memberi putusan mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan dengan Pasal 3 jo. Pasal 5 ayat (2) huruf d.1 jo. Pasal 10 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 49/MEN/IV/2004 ;
2. Menyatakan Tergugat telah lalai menjaga informasi ketenagakerjaan Penggugat ;
3. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat dengan tingkat Pengklasifikasian (CL) 29 ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa :
 1. Selisih tingkat upah pengklasifikasian (CL) 26 ke tingkat upah pengklasifikasian (CL) 29 terhitung dari bulan Oktober 2004 sampai dengan bulan Agustus 2008 dan juga untuk membayar denda serta bunga atas keterlambatan pembayaran Selisih Upah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981 ;
 2. Tingkat upah pengklasifikasian (CL) 29 sebagai dasar hitungan paket pensiun ;
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan maupun upaya hukum kasasi ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

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

Gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur dan tidak jelas (obscur libel) karena dalam petitumnya Penggugat meminta dibayarkannya selisih upah oleh Tergugat, namun baik dalam posita maupun petitum tidak pernah disampaikan perincian perhitungan selisih upah tersebut ;

1. Dalam bagian Petitum No. 4 Penggugat meminta Tergugat agar dihukum membayar selisih upah pengklasifikasian (CL) 26 ketingkat upah pengklasifikasian (CL) 29 terhitung mulai Oktober 2004 sampai dengan bulan Agustus 2008 dan juga denda serta bunga atas keterlambatan pembayaran selisih upah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, namun dalam seluruh bagian Posita maupun Petitum Gugatannya, sama sekali tidak ada perhitungan mengenai selisih upah tersebut. Hal ini tentu saja menyebabkan Gugatan Penggugat menjadi kabur (Obscur Libel) ;
2. Secara hukum, Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini tidak dapat mengabulkan dan/atau menghukum Tergugat untuk melakukan suatu pembayaran dengan dasar perhitungan maupun nilai yang tidak jelas asal usul perhitungannya. Dengan tidak adanya perincian atas perhitungan selisih upah sebagaimana diuraikan di atas, maka sangat layak dan berdasarkan hukum bagi Majelis Hakim yang terhormat untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklard) ;

Menimbang, bahwa amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 161/PHI.G/2008/PN.JKT.PST., tanggal 16 September 2008 adalah sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tersebut tidak dapat diterima ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 400.000,- (empat

Hal. 18 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung RI No. 12 K/Pdt.Sus/2009., tanggal 17 Maret 2009 yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut adalah sebagai berikut :

- Menyatakan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : MOHAMAD HIDAYAT RAHMAN tersebut tidak dapat diterima ;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tersebut, yaitu putusan Mahkamah Agung No. 12 K/Pdt.Sus/2009., tanggal 17 Maret 2009 diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 24 Juni 2009 kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat diajukan permohonan peninjauan kembali secara lisan pada tanggal 15 Desember 2009 sebagaimana ternyata dari akte permohonan peninjauan kembali No. 45/Srt.PK/2009/PHI.PN.JKT.PST, yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana diikuti oleh memori peninjauan kembali yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 15 Desember 2009 ;

Menimbang, bahwa setelah itu oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat yang pada tanggal 15 April 2010 telah diberitahu tentang memori peninjauan kembali dari Pemohon Kasasi/Penggugat diajukan jawaban peninjauan kembali pada tanggal 10 Mei 2010 ;

Menimbang, bahwa oleh karena itu sesuai dengan Pasal 68, 69, 71 dan 72 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, permohonan peninjauan kembali a quo beserta alasan-alasannya yang diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan undang-undang, formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali/Penggugat dalam memori peninjauan kembali tersebut pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Putusan Mahkamah Agung di Tingkat Kasasi tersebut, Pemohon Peninjauan Kembali telah diberitahukan secara patut pada tanggal 24 Juni 2009, setidaknya-tidaknya antara tenggang waktu pemberitahuan tersebut dengan permohonan Peninjauan Kembali ini belum lewat sebagaimana ditentukan oleh undang-

Hal. 19 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010



undang yaitu 6 (enam) bulan setelah pemberitahuan isi putusan tersebut ;

2. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali menyampaikan peninjauan kembali putusan tersebut karena berpendapat dan merasakan bahwa putusan dalam perkara ini :
 - a. Terdapat keadaan baru yang menimbulkan dugaan kuat bahwa jika keadaan itu sudah diketahui pada waktu sidang/proses pemeriksaan perkara masih berlangsung, hasilnya akan berupa putusan yang mengabulkan gugatan Penggugat, setidaknya lain dari putusan yang ada sekarang ini ;
 - b. Putusan ini dengan jelas memperlihatkan suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata ;
3. Bahwa adapun Amar Putusan yang dimohonkan Peninjauan Kembali tersebut adalah sebagai berikut :

MENGADILI :

- Menyatakan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi MOHAMAD HIDAYAT RAHMAN tersebut tidak dapat diterima ;
 - Membebankan biaya perkara kepada Negara ;
4. Bahwa pertimbangan hukum dari Hakim Agung dalam putusan kasasi tersebut menyatakan bahwa alasan-alasan Pemohon Kasasi/Penggugat di dalam memori kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya sudah tepat dan benar dalam menerapkan hukum karena obyek sengketa merupakan Perselisihan Kepentingan ;
 5. Bahwa selanjutnya Hakim Agung dalam pertimbangan hukum dalam putusan kasasi tersebut menyatakan bahwa sesuai dengan Pasal 56 (b) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara tegas menyatakan bahwa perselisihan kepentingan tidak dapat dilakukan upaya hukum kasasi, oleh karenanya permohonan kasasi dinyatakan tidak dapat diterima ;
 6. Bahwa dengan demikian Hakim Agung menguatkan pendapat Hakim Judex Facti (dalam hal ini Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat) yang mempertanyakan apakah jenjang pendidikan merupakan syarat absolut untuk promosi jabatan dan golongan tertentu ? Apakah terdapat ketentuan otonom dan heteronom yang



mengatur pendidikan sebagai faktor penentu kenaikan golongan/level ? Pertanyaan tersebut menurut Hakim Judex Facti merupakan pokok permasalahan yang akan menjawab substansi gugatan Penggugat (halaman 45 salinan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 161/PHI/G/2008/PN.JKT-PST tertanggal 16 September 2008) ;

7. Selanjutnya Hakim Judex Facti mempertimbangkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama tahun 2004 terdapat ketentuan berupa pemberian bantuan pendidikan tersebut dimana Penggugat menempuh program pendidikan strata 1 (satu) atas bantuan pendidikan dari Tergugat halaman 45 salinan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 161/PHI/G/2008/PN.JKT.PST tertanggal 16 September 2008) ;

8. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Hakim Agung sebagaimana di-maksud butir 4 dan butir 5 di atas jelas memperlihatkan suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata, karena pokok gugatan Penggugat adalah mengenai tuntutan dari Penggugat (sebagai pekerja) meminta kepada Tergugat (sebagai pengusaha) untuk memenuhi hak Penggugat berupa selisih upah dari CL 26 menjadi CL 29 ;

9. Bahwa pokok gugatan Penggugat (Pemohon Peninjauan Kembali) adalah karena didasarkan dua alasan :

- a). Jenjang pendidikan Penggugat ;
- b). Uraian pekerjaan (Job Description) Penggugat ;

10. Bahwa dengan demikian pokok gugatan Penggugat adalah jelas merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangan/perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 1 Butir 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

11. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali dengan ini



mengajukan Novum berupa foto copy print out (hard copy) dari website Exxon Mobil di halaman Human Resources dengan topik Global Human Resources/My Exxon Mobil Career yang pada pokoknya berisi penjelasan (penjabaran) dari Peraturan Perusahaan PT. Exxon Mobil Oil Indonesia Inc. mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia (terlampir Terjemahan dari foto copy print out (hard copy) dari web site PT. Exxon Mobil Oil Indonesia Inc.);

12. Bahwa berdasarkan Novum tersebut maka nampak dengan jelas bahwa jenjang pendidikan (termasuk di dalamnya mengenai pelatihan/training) karyawan merupakan salah satu dasar (alasan) bagi penentuan golongan seseorang karyawan PT. Exxon Mobil Oil Indonesia Inc ;
13. Bahwa berdasarkan Novum tersebut terbukti bahwa terdapat ketentuan otonom yang mengatur pendidikan sebagai faktor penentu kenaikan golongan/level seseorang karyawan PT. Exxon Mobil Oil Indonesia Inc ;
14. Bahwa berdasarkan Bukti P-4 jelas bahwa terhitung tahun 2001 pada saat Penggugat masih menjabat sebagai Commercial Analyst, Penggugat diberi kegiatan kerja tambahan yang dilakukan oleh seorang Commercial Manager. Dengan demikian pada faktanya (Job Description/Uraian Kerja) Penggugat adalah Commercial Manager. Jika mengacu pada Asas "No Work - No Pay", maka penafsiran secara a contrario, pekerja harus dibayar upahnya oleh pengusaha sesuai dengan bobot (kualitas) kerjanya ;
15. Bahwa berdasarkan Novum tersebut maka Pemohon Peninjauan Kembali/ Pengugat berhak memperoleh pengklasifikasian (CL) 29 terhitung dari bulan Oktober 2004 ;
16. Bahwa dengan demikian sesungguhnya menurut



hukum gugatan Penggugat kepada Tergugat sebagaimana dimaksudkan Surat Gugatan terdahulu beralasan dan mempunyai landasan yuridis yang kuat ;

17. Bahwa dengan berdasarkan argumentasi tersebut maka terlihat Hakim Judex Facti jelas telah melakukan kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata dalam menerapkan hukum (i.c. hukum perburuhan) dalam perkara ini ;

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

Mengenai alasan-alasan ke 1 s/d 17 :

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bahwa Novum yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali tidak dapat diterima, karena diajukan setelah perkara diputus, Novum ditemukan pada tanggal 23 Agustus 2007, oleh Pemohon Peninjauan Kembali diajukan pada tanggal 12 Juli 2008, putusan perkara dikeluarkan tanggal 16 September 2008, karena itu Novum sudah ditemukan sejak tanggal 23 Agustus 2007, jauh sebelum gugatan diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 67 huruf (b) Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 ;
2. Bahwa Judex Juris/Mahkamah Agung sudah tepat dan benar dalam putusannya, serta pertimbangan dan penerapan hukumnya. Karena itu permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali tidak menjadi pertimbangan dan patut untuk ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka permohonan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali : MOHAMAD HIDAYAT RAHMAN tersebut adalah tidak beralasan sehingga harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan/tuntutan dalam perkara aquo di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negara ;

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

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali : MOHAMAD HIDAYAT RAHMAN tersebut ;

Menyatakan biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : Jum'at, tanggal 29 Oktober 2010 oleh Prof.DR.Muchsin, SH Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai

Ketua Majelis, H. Buyung Marizal, SH dan Dwi Tjahyo Soewarsono, SH Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Yuli Heryati, SH.,MH Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota ;

Ttd./ H. Buyung Marizal, SH

Ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, SH

K e t u a ;

Ttd.

Prof.DR.Muchsin, SH

Panitera Pengganti :

Ttd.

Yuli Heryati, SH.,MH

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

Hal. 24 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

RAHMI MULYATI, SH.,MH.

NIP. 040.049.629.

Hal. 25 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.,MH.
NIP. 040.049.629.

Hal. 26 dari 21 hal. Put. No. 102 PK/Pdt.Sus/2010

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)