



PUTUSAN

Nomor 919 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:

MOHAMMAD NUR, bertempat tinggal di Kp. Blengguan, RT. 003, RW. 001, Desa Bugeman, Kecamatan Kendit, Kabupaten Situbondo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dondin Maryasa Adam, S.H. dan kawan, Para Advokat, beralamat Jalan Mawar, Nomor 43, Krajan, RT. 001, RW. 002, Kabupaten Situbondo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Agustus 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SITUBONDO, berkedudukan di Jalan P.B. Sudirman, Nomor 2, Situbondo, diwakili oleh Jamal Fajri, S.T. selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dwi Hariyanti, S.H., dan kawan, Para Advokat, beralamat Jalan Gunung Anyar Tambak IV, C/19, Kota Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 April 2017, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

I. DUDUKNYA PERKARA :

1. Bahwa, PENGGUGAT (MUHAMMAD NUR) telah bekerja sebagai Pegawai di salah satu BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) di KABUPATEN SITUBONDO, yakni PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SITUBONDO (*in casu* TERGUGAT) ;

Bahwa, berdasarkan Keputusan Direksi PDAM Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo, Nomor : 810/91.2/437.050/SK/X/1991, tanggal 31 Oktober 1991, tentang Pengangkatan Calon Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum

Halaman 1 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo, PENGGUGAT telah diangkat sebagai CALON PEGAWAI PDAM Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo dengan pangkat/golongan/ruang : Pelaksana Muda B/1, terhitung mulai tanggal (TMT) 1 November 1991 ;

Bahwa, kemudian PENGGUGAT terhitung mulai tanggal (TMT) 1 APRIL 1992 diangkat sebagai PEGAWAI PDAM Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo dengan pangkat/golongan/ruang: Pelaksana Muda B/1, berdasarkan Surat Keputusan Direksi PDAM Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo, Nomor: 821/100/437.050/SK/IV/1992, tanggal 1 April 1992, tentang Pengangkatan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Situbondo ;

Bahwa, selanjutnya PENGGUGAT sebagai PEGAWAI TERGUGAT menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dengan berbagai Penempatan dan Pengangkatan Jabatan di lingkungan PDAM KABUPATEN SITUBONDO;

Bahwa, PENGGUGAT sebagai Pegawai TERGUGAT mempunyai jabatan terakhir sebagai Pelaksana Pemasaran, berdasarkan Surat Keputusan Direktur PDAM Kabupaten Situbondo, Nomor : 820/21/431.603/SK/VI/2015, tanggal 3 Juni 2015, tentang Mutasi Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo;

2. Bahwa, dengan demikian antara PENGGUGAT dan TERGUGAT mempunyai hubungan kerja di PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SITUBONDO ;

Bahwa, TERGUGAT, mempekerjakan orang lain yaitu PENGGUGAT dengan mempunyai kategori ada pekerjaan, ada perintah, dan ada penerima upah setiap bulannya, (*vide* pasal 1 ayat (6) jo Pasal 1 ayat (15) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK");

Bahwa, PENGGUGAT telah bekerja dan menerima Upah setiap bulannya dari TERGUGAT/PDAM KABUPATEN SITUBONDO, masa pengabdian PENGGUGAT sebagai Pegawai TERGUGAT, TMT pengangkatan sebagai Calon Pegawai PDAM Kabupaten Situbondo sampai dengan dikeluarkannya keputusan Pemberhentian Tidak dengan Hormat sebagai Pegawai PDAM Kabupaten Situbondo dan/atau PENGGUGAT telah mempunyai masa kerja selama 23 (dua puluh tiga) Tahun 5 (lima) Bulan, dengan gaji terakhir sebesar Rp4.056.292,00 (empat juta lima puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh dua rupiah);

Halaman 2 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa, TERGUGAT dengan berdasarkan kepada Surat Keputusan Direktur PDAM Kabupaten Situbondo, Nomor: 800/31/431.603/KEP/IX/2015, tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo, terhitung sejak tanggal 22 bulan September tahun 2015, PENGGUGAT tidak dipekerjakan dan tidak menerima upah sebagaimana mestinya terhitung sejak bulan AGUSTUS 2015 dari TERGUGAT (PDAM Kabupaten Situbondo) sampai dengan sekarang; oleh karena PENGGUGAT telah diberhentikan tidak dengan hormat oleh TERGUGAT;
4. Bahwa, sejak diberlakukannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK") dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), semua sengketa terkait pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (*vide* Pasal 150 UUK) tunduk pada UUK dan perselisihannya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI") ;

Bahwa, Selain itu dalam Pasal 1 angka 7 Undang Undang PPHI juga disebutkan bahwa perusahaan yang termasuk dalam lingkup Undang Undang PPHI adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Bahwa dalam hal ini, PDAM adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum (*vide* Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum). Jadi, berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam PDAM tetap harus diselesaikan melalui PHI;

Bahwa, adalah sangat tepat dan berdasarkan hukum, apabila PENGGUGAT membawa persoalan PHK dirinya ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya, oleh karena pula tempat tinggal TERGUGAT di Kabupaten SITUBONDO, masih termasuk dalam ruang lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Pada

Halaman 3 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Pengadilan Negeri Surabaya untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini;

5. Bahwa, alasan pimpinan PDAM Kabupaten Situbondo, TERGUGAT *in casu* Direktur PDAM Kabupaten Situbondo memberhentikan tidak dengan hormat PENGGUGAT, adalah karena PENGGUGAT telah melanggar Peraturan disiplin dan pemberhentian Pegawai PDAM Kabupaten Situbondo, dan juga adanya tuduhan PENGGUGAT telah memakai uang perusahaan, padahal tuduhan TERGUGAT tersebut adalah tidak benar dan masih belum dibuktikan secara hukum, justru malah PENGGUGAT yang telah membantu menyelamatkan uang perusahaan yang dipakai oleh teman PENGGUGAT yang memakai keuangan perusahaan tersebut, hal ini dapat terjadi oleh karena PENGGUGAT telah meminjam uang pribadi kepada teman PENGGUGAT tersebut, dan karena teman PENGGUGAT tersebut memakai uang perusahaan, maka PENGGUGAT membayar hutang pribadi lewat perusahaan (TERGUGAT). Dengan pembayaran tersebut, maka PENGGUGAT oleh TERGUGAT *dianggap* telah memakai uang perusahaan, padahal tuduhan tersebut adalah tidak benar, dan juga tidak ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap bahwa PENGGUGAT telah memakai atau merugikan keuangan perusahaan (TERGUGAT);

Bahwa sebagai akibat tuduhan tersebut kepada PENGGUGAT, maka sejak tanggal 22 SEPTEMBER 2015, telah diputus hubungan kerja secara sepihak oleh TERGUGAT;

6. Bahwa, atas tuduhan tersebut yang menyebabkan PENGGUGAT diberhentikan tidak dengan hormat oleh TERGUGAT, PENGGUGAT dengan tegas membantah telah melakukan memakai atau merugikan keuangan perusahaan ;

Bahwa, sampai perkara ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, PENGGUGAT tidak dalam terhukum (terpidana), sehingga PENGGUGAT berpendapat, Keputusan TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Kategori Kesalahan Berat tidak terpenuhi ;

7. Bahwa, Pemutusan secara formal hubungan kerja PENGGUGAT oleh TERGUGAT tersebut juga telah dilakukan tidak melalui prosedur yang diamanatkan oleh Peraturan PerUndang-Undangan dan bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana diatur dalam Pasal 150 – 155 serta Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa, seharusnya TERGUGAT sebelum mem-PHK karyawannya juga harus berpedoman dan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (*lex specialis derogat lex generalis*).

Bahwa, PENGGUGAT juga tidak pernah diberi kesempatan membela diri sebelum diterbitkannya Keputusan TERGUGAT tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat PENGGUGAT tersebut, juga TERGUGAT tidak pernah melakukan perundingan dengan PENGGUGAT (bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003), serta TERGUGAT memberikan SK Pemberhentian tertanggal 22 SEPTEMBER 2015 kepada PENGGUGAT tanpa terlebih dahulu memperoleh penetapan atau ijin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (hal tersebut adalah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Bahwa, Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi: *"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial."*

Bahwa, Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi :

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*

Bahwa, Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi :

Halaman 5 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

8. Bahwa, sesuai Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian SURAT Keputusan TERGUGAT, Keputusan Direktur PDAM Kabupaten Situbondo, Nomor: 800/31/431.603/KEP/IX/2015, tanggal 22 September 2015 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Situbondo, a/n PENGGUGAT adalah cacat hukum dan merupakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak karena bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Thn 2003 ;

9. Bahwa, keputusan Direktur PDAM Kabupaten Situbondo melakukan PHK atas PENGGUGAT tersebut dengan menjatuhkan hukuman "Kesalahan Berat" sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 13 Thn 2003, Pasal 158, tentunya TERGUGAT (Direktur PDAM Kabupaten Situbondo), harus memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tentang Keputusan Mahkamah Kontitusi Atas hak Uji Material Undang Undang Nomor 13 Thn 2003. " petikan Surat Edaran sebagai berikut "

1. Mahkamah Kontitusi mengatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khusus Pasal 158; Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (10 sepanjang mengenal anak kalimat "...Bukan atas pengaduan pengusaha " ; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat Pasal 158 ayat 1..." Pasal 171 sepanjang menyangkut Pasal 151 ayat (1)..." Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)... "tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 diatas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena



pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. *Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat teks pasal 158 ayat (1), maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.*
- b. *Apabila pekerja ditahan pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.*
4. *Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*
10. Bahwa, bilamana memang benar PENGGUGAT telah melakukan kesalahan berupa Peraturan Disiplin kerja/peraturan perusahaan tentunya yang harus dilakukan TERGUGAT (Direktur PDAM Kabupaten Situbondo) adalah dengan memberikan SURAT PERINGATAN terlebih dahulu, sebagaimana dimaksud pada Undang Undang Nomor 13 Thn 2003 pada Pasal 161 ayat (1) : *"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut"*.
Bahwa, PENGGUGAT tidak pernah diberikan peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut oleh TERGUGAT. Bukan malah TERGUGAT dengan melakukan tindakan langsung melakukan pemutusan hubungan Kerja (PHK) sepihak, sebagaimana yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT saat ini;
11. Bahwa, permasalahan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah diselesaikan melalui lembaga Mediasi dengan perantara Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo, namun tidak dicapai kata sepakat, dimana TERGUGAT bersikeras tetap memPHK PENGGUGAT, sedangkan PENGGUGAT tetap berkeinginan bekerja kembali, oleh karena tidak merasa melakukan pelanggaran seperti yang



dituduhkan oleh TERGUGAT yaitu melanggar sumpah pegawai dan merugikan perusahaan, yaitu :

- PENGGUGAT tidak memakai Narkoba dan Obat Terlarang, tentang hal ini tidak ada putusan pengadilan yang menyatakan bahwa PENGGUGAT sebagai pemakai NARKOBA atau obat terlarang; hal ini terjadi oleh karena pada suatu waktu di tahun kurang lebih 1999, PENGGUGAT bermain ke rumah seseorang di Perumnas Panji Permai Situbondo, dan pada saat itu ada penggeledahan oleh Anggota POLISI POLRES SITUBONDO, dan PENGGUGAT bersama tuan rumah dibawa ke POLRES SITUBONDO, ternyata ada kasus Penyalahgunaan NARKOBA, tuan rumah tersebut terbukti positif NARKOBA dan perkaranya dilanjutkan, sedangkan PENGGUGAT tidak terbukti positif NARKOBA, sehingga PENGGUGAT dilepaskan oleh POLRES SITUBONDO. Sehingga atas peristiwa tersebut, maka PENGGUGAT dengan terpaksa dan atas desakan TERGUGAT terpaksa membuat pernyataan tidak terlibat NARKOBA dan obat Terlarang kepada perusahaan (TERGUGAT) ;
- Penggunaan uang pelanggan yang tidak disetor ke kas PDAM sebesar Rp12.986.050,00 terkait dengan hal ini uang tersebut sudah dibayarkan oleh PENGGUGAT dan PENGGUGAT telah mendapatkan sanksi penurunan pangkat di tahun 2007 selama 1 (satu) tahun, dan tahun 2008 PENGGUGAT telah dinaikkan pangkatnya kembali dan bertugas sebagaimana tugas yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Situbondo, sampai dengan bulan September 2015. Dengan demikian PENGGUGAT, telah menjalani hukuman yang dijatuhkan oleh Perusahaan ;
- Adalah tidak benar PENGGUGAT telah menggunakan keuangan perusahaan sebesar Rp23.800.000,00. Adapun terkait dengan hal ini, dapat PENGGUGAT jelaskan sebagai berikut, bahwa suatu saat PENGGUGAT meminjam uang pribadi kepada teman PENGGUGAT yang bernama TOLAK IDA dengan diketahui suaminya, dan singkat kata kemudian ternyata teman PENGGUGAT tersebut terdengar kabar diketahui memakai uang perusahaan dengan jumlah yang cukup besar, setelah mendengar kabar masalah tersebut, PENGGUGAT karena mempunyai pinjaman pribadi kepada TOLAK IDA sebesar Rp23.800.000,00 tersebut, PENGGUGAT mempunyai inisiatif untuk mengembalikan kepada perusahaan sebagai bagian dari keuangan perusahaan yang dipergunakan oleh TOLAK IDA tersebut. Sehingga



dengan demikian PENGGUGAT telah membantu menyelamatkan sebagian keuangan perusahaan tersebut.

Maka kemudian bermula dari masalah inilah kemudian PENGGUGAT di PHK oleh TERGUGAT, tanpa ada SURAT PERINGATAN terlebih dahulu; dan juga sampai dengan saat ini PENGGUGAT tidak dalam terhukum (terpidana) karena melakukan memakai atau merugikan keuangan perusahaan ;

Bahwa, sampai dengan saat ini tidak putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, yang menjatuhkan pidana kepada PENGGUGAT, karena memakai uang Perusahaan (merugikan keuangan Perusahaan).

- Bahwa, tidak pernah ada teguran atau peringatan secara lisan yang diberikan oleh Perusahaan (TERGUGAT) kepada PENGGUGAT;

Bahwa, kemudian Mediator dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo, mengeluarkan SURAT ANJURAN Nomor : 565/523.1/431.210.3.1/2016, tanggal 20 JUNI 2016, yang menganjurkan agar TERGUGAT membayar uang pesangon kepada PENGGUGAT ;

Bahwa, anjuran Mediator dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo adalah tidak tepat, karena PENGGUGAT tidak terbukti melakukan kesalahan atau kesalahan berat yang bisa dijatuhi sanksi Berat berupa Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga anjuran Mediator dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Situbondo, tentang pemberian uang pesangon kepada PENGGUGAT, ditolak oleh PENGGUGAT ;

12. Bahwa, disamping sebagaimana yang diuraikan di atas, TERGUGAT telah berlaku tidak adil dan tidak sama dalam menjatuhkan sanksi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran peraturan perusahaan, oleh karena banyak karyawan yang melanggar peraturan disiplin perusahaan yang tidak dijatuhi sanksi sebagaimana yang dialami oleh PENGGUGAT, mereka sampai saat ini masih tetap bekerja, PENGGUGAT tidak tahu ada apa dengan TERGUGAT sehingga berlaku tidak adil, adapun perlakuan yang tidak adil dan tidak sama dalam menerapkan sanksi tersebut, sebagaimana dapat PENGGUGAT contohkan Karyawan PDAM Kabupaten Situbondo di bawah ini :

- ZAENAL ARIFIN, terkena kasus penganiayaan, sudah dijatuhi pidana 6 (enam) bulan, tetapi masih berdinast, tidak dijatuhi sanksi ;



- BUDI HARIANTOKO, terkena kasus perjudian, tindak pidana dijatuhi pidana 6 (enam) bulan, tetapi sampai saat ini masih berdinasi;
- HARI INDAH, isteri dari BUDI HARIANTOKO, pemakaian uang kas PDAM kira-kira Rp. 200 jutaan, tetapi sampai saat ini masih berdinasi ;
- SULISTIYONO, penyalahgunaan meter air di lapangan, sampai 15 x membuat pernyataan, masih tetap berdinasi, sampai akhirnya mengundurkan diri;
- ALFIAN ISKANDAR, pemakaian uang kas PDAM kira-kira Rp. 100 jutaan sampai 5x membuat surat pernyataan, sampai saat ini masih tetap berdinasi ;
- SUTRISNO, pemakaian uang kas PDAM , sampai 8 x membuat surat pernyataan, sampai saat ini masih berdinasi di PDAM Unit Banyuputih ;

Bahwa, dengan adanya kejadian yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang dicontohkan tersebut di atas, maka TERGUGAT telah berlaku tidak adil dan melakukan perbedaan perlakuan terhadap karyawannya melakukan pelanggaran dalam penjatuhan sanksinya, bahkan untuk kasus yang lebih parah yang dituduhkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT, tetapi oleh TERGUGAT tidak diPHK tidak dengan hormat sebagai karyawan PDAM Kabupaten Situbondo;

13. Bahwa, oleh karena melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT, TERGUGAT tidak memenuhi ketentuan-ketentuan hukum sebagaimana diuraikan di atas, dengan berdasarkan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah batal demi hukum. Artinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dianggap tidak pernah ada ;
14. Bahwa, Upah buruh/karyawan dan segala hak-hak selama dalam masa proses perkara sebesar 100 % (seratus persen) , sebagaimana tertuang pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3), yaitu : *"ayat (2) selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya ; dan ayat (3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima kerja/buruh."*;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka, seharusnya gaji atau upah dan hak-hak PENGGUGAT yang lainnya tetap dibayarkan oleh TERGUGAT;

15. Bahwa, oleh karena tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT dapat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja yang batal demi hukum, maka mohon berkenan Majelis Hakim yang memutus dan menyatakan bahwa Surat Keputusan Direktur PDAM Kabupaten Situbondo, Nomor : 800/31/431.603/KEP/IX/2015, tanggal 22 September 2015 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo, a/n PENGGUGAT adalah batal demi hukum, dan selanjutnya berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menghukum TERGUGAT untuk memanggil dan mempekerjakan PENGGUGAT pada kedudukan dan Jabatan semula, serta membayar seluruh upah/gaji dan hak yang seharusnya diterima dan yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT, termasuk selama proses perkara ini berlangsung sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap;
16. Bahwa, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, berkaitan dengan pengupahan / gaji Pekerja telah diatur pada Pasal 93, yang berbunyi :
 - (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
 - (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negarapekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan

Halaman 11 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Bahwa, sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, apabila ternyata PENGGUGAT dimenangkan dalam perkara ini dan TERGUGAT tidak memenuhi isi putusan pengadilan ini dan/atau tidak mau mempekerjakan lagi PENGGUGAT, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, TERGUGAT dihukum untuk tetap membayar upah/gaji dan hak lainnya yang menjadi hak PENGGUGAT sampai dengan dipekerjakan kembali oleh TERGUGAT dan/atau memasuki masa pensiunannya;

17. Bahwa, oleh karena gugatan PENGGUGAT tidak menuntut kompensasi pesangon, tetapi putusan dalam perkara *a quo* menghukum TERGUGAT melakukan suatu perbuatan tertentu yakni memanggil dan mempekerjakan PENGGUGAT pada kedudukan dan Jabatan semula, maka beralasan berdasarkan Pasal 606a Rv menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan ini dilaksanakan oleh TERGUGAT ;

18. Bahwa, agar gugatan PENGGUGAT ini tidak sia-sia (*Illusoir*) maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan PDAM Kabupaten Situbondo yang terletak di Jalan P.B. SUDIRMAN Nomor 2, SITUBONDO - 68312 ;

19. Bahwa, oleh karena gugatan PENGGUGAT terbukti berdasarkan hukum dan mengingat putusan perkara *a quo* untuk mempekerjakan kembali PENGGUGAT, maka sesuai Pasal 109 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 , beralasan menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun TERGUGAT mengajukan perlawanan maupun kasasi (*Uit Voerbaar bij Vooraad*) ;

Bahwa, menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu tidak akan menimbulkan akibat maupun dikemudian hari sebab apabila



PENGGUGAT bekerja dan TERGUGAT mengajukan kasasi, kemudian *Judex Juris* berpendapat lain dari putusan *Judex Facti*, maka TERGUGAT hanya membayar sesuai prestasi PENGGUGAT, sehingga tidak ada hal yang perlu dikuatirkan. Barangkali akan berbeda bila PENGGUGAT menuntut uang pesangon ;

II. PEMERIKSAAN DENGAN CEPAT (PROVISI)

Bahwa, oleh karena kepentingan yang dilindungi keputusan TERGUGAT tidak seimbang dengan kepentingan PENGGUGAT, mengingat upah daripada PENGGUGAT ini sungguh sangat dibutuhkan oleh anak dan istrinya, mohon dengan hormat Ketua dan anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk mengeluarkan penetapan pemeriksaan dengan acara cepat terhadap gugatan PENGGUGAT; dan menghukum TERGUGAT tetap membayarkan upah/gaji sebagaimana yang seharusnya diterima oleh PENGGUGAT, yakni Rp4.056.292,00 (empat juta lima puluh enam ribu dua ratus Sembilan puluh dua ribu rupiah) sejak bulan OKTOBER 2015 sampai dengan selama proses perkara ini berjalan ;

Bahwa, PENGGUGAT memohon putusan provisi ini kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar TERGUGAT dihukum dan diperintahkan membayar seluruh gaji dan penghasilan tambahan yang belum diterima oleh PENGGUGAT, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut :

Bahwa, Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi : *"Apabila pengusaha terbukti dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan"*.

Bahwa, Pasal 96 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , berbunyi : *"Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua"*.

Bahwa, dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika TERGUGAT dihukum dan diperintahkan untuk membayar seluruh gaji dan tambahan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghasilan yang belum diterima PENGGUGAT secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Provisi ini;

Bahwa adalah layak dan patut juga jika TERGUGAT diperintahkan untuk membayar denda atau biaya sebesar 10 % (sepuluh persen) dari seluruh gaji yang belum diterima PENGGUGAT secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Provisi ini;

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

Dalam Provisi

1. Mengabulkan permohonan provisi Penggugat seluruhnya;
2. Memerintahkan dan menghukum Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Pasal 155 ayat (2), ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima Pengguga dari bulan Agustus 2015 sampai dengan bulan Agustus 2016, secara tunai dan sekaligus yakni sebesar Rp4.056.292,00 (empat juta lima puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh dua ribu rupiah);

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT seluruhnya ;
2. Menyatakan perbuatan TERGUGAT dengan mem-PHK PENGGUGAT batal demi hukum, karena perbuatan TERGUGAT tersebut telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1) , (2) dan (3), Pasal 161 ayat (1);
3. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan TERGUGAT, yakni Surat Keputusan Direktur PDAM Kabupaten Situbondo, Nomor : 800/31/431.603/KEP/IX/2015, tanggal 22 September 2015 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo, a/n PENGGUGAT adalah tidak sah dan batal demi hukum ;
4. Memerintahkan TERGUGAT untuk mencabut Surat Keputusan Direktur PDAM Kabupaten Situbondo, Nomor : 800/31/431.603/KEP/IX/2015, tanggal 22 September 2015 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Situbondo, a/n PENGGUGAT, kemudian juga Memerintahkan TERGUGAT untuk

Halaman 14 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerbitkan Surat Keputusan baru yang berisikan mempekerjakan kembali PENGUGAT pada kedudukan dan Jabatan yang semula ;

5. Memerintahkan TERGUGAT membayar upah/gaji dan penghasilan tambahan lainnya yang menjadi haknya kepada PENGUGAT selama proses perkara ini berjalan sebesar 100% (seratus persen) terhitung mulai AGUSTUS 2015 sampai adanya Putusan Hukum berkekuatan tetap dan dapat dilaksanakan ;
6. Dan/atau apabila TERGUGAT tidak mau mempekerjakan kembali PENGUGAT kedalam kedudukan dan jabatan semula, maka memerintahkan TERGUGAT sesuai dengan ketentuan sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, dan selanjutnya TERGUGAT dihukum untuk tetap membayar upah/gaji dan hak lainnya yang menjadi hak PENGUGAT sampai dengan dipekerjakan kembali oleh TERGUGAT dan/atau memasuki masa pensiunannya ;
7. Menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada PENGUGAT sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan ini dilaksanakan oleh TERGUGAT ;
8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun TERGUGAT mengajukan perlawanan atau kasasi (*Uit Voerbaar bij Vooraad*);
9. Menghukum TERGUGAT membayar seluruh biaya perkara ;

Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang adil (*ex aequo et bono*);

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

Bahwa gugatan dan tuntutan Penggugat kepada Tergugat, harus dinyatakan tidak dapat diterima, karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah tidak jelas/kabur, adapun alasan gugatan Penggugat tidak jelas/kabur adalah:

1. Bahwa dalam surat gugatan Penggugat, yang berkaitan dengan perihal adalah mengenai "Gugatan Hubungan Industrial" sedangkan dalam posita dan pettitum adalah mengenai permasalahan "pemberhentian dengan tidak hormat/pemutusan hubungan kerja".
2. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi), Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 15 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



(PHI) tidak bertugas dan tidak berwenang memeriksa dan memutus mengenai Gugatan Hubungan Industrial akan tetapi PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak,
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan,
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja,
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan,

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 149/G/2016/PHI.Sby tanggal 2 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI ;

- Menolak eksepsi dari Tergugat ;

DALAM PROVISI :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA ;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 September 2015 ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4), dengan rincian sebagai berikut :
 - Uang pesangon, $1 \times 9 \times \text{Rp}4.056.292,00 = \text{Rp}36.506.628,00$;
 - Uang penghargaan masa kerja, $1 \times 8 \times \text{Rp}4.056.292,00 = \text{Rp}32.450.336,00$;
 - Uang penggantian hak, $15\% \times \text{Rp}68.956.964,00 = \text{Rp}10.343.545,00$;Jumlah sebesar Rp79.300.509,00 (tujuh puluh sembilan juta tiga ratus ribu lima ratus sembilan puluh sembilan rupiah) ;
5. Menolak tuntutan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
6. Membebaskan biaya dalam perkara kepada Negara ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 2 Maret 2017, terhadap putusan



tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Agustus 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Maret 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 11/Kas/2017/PHI.Sby. Jo Nomor 149/G/2016/PHI.Sby. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 29 Maret 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 4 April 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 17 April 2017;

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

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

1. Bahwa, PEMOHON KASASI sangat keberatan atas Putusan Pengadilan tersebut atau putusan *Judex Facti* tersebut tidak mencerminkan rasa keadilan dan juga tidak menjamin terciptanya kepastian hukum, serta telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, tidak melaksanakan peradilan yang harus diturut menurut peraturan perundang-undangan (lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan) atau tidak berwenang atau melampaui batas wewenang dan/atau tidak obyektif dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, serta pula tidak mencerminkan rasa keadilan, baik dari segi keadilan hukum (*legal justice*) maupun dari segi keadilan moral (*moral justice*);

Bahwa menurut Pemohon Kasasi, Keputusan Pengadilan tersebut telah mengandung kesalahan-kesalahan di dalam pertimbangan-pertimbangannya sehingga sampai menyebabkan keputusan yang keliru dan tidak benar ;



Bahwa, pada pokoknya PEMOHON KASASI menolak dengan tegas seluruh pertimbangan hukum dan amar Putusan Pengadilan tersebut di atas, kecuali yang diakui kebenarannya oleh PEMOHON KASASI;

2. Bahwa, disamping itu Putusan Pengadilan tersebut terbukti hanya didasarkan pertimbangan hukum yang sangat sumir (*onvoldoende gemotivered*);

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan TERMOHON KASASI adalah merupakan aplikasi dari bentuk arogansi dan kesewenang-wenangan perusahaan terhadap pekerja/karyawan. Dan oleh karena pula dalam persidangan telah terungkap yang memakai uang perusahaan adalah saksi TOLAK IDA, sedangkan PEMOHON KASASI adalah meminjam uang pribadi dari TOLAK IDA, dan ternyata pula pada saat dilakukan audit internal pada bulan JULI 2015, POSISI PEMOHON KASASI tidak sebagai ataslan langsung saksi TOLAK IDA; sehingga adalah sangat keliru jika TERMOHON KASASI menjatuhkan sanksi pemecatan kepada PEMOHON KASASI ;

Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 012/PUU-1/2003 tentang keberadaan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan perusahaan bisa langsung melakukan PHK terhadap pekerja/buruh adalah ketika pekerja/buruh dianggap melakukan pelanggaran berat berupa tindak pidana sudah dibatalkan dan dinyatakan tidak berlaku lagi;

Bahwa artinya, pekerja/buruh yang di-PHK karena dianggap melakukan pelanggaran berat terutama perbuatan atau tindak pidana, harus dibuktikan terlebih dulu dengan adanya putusan dalam perkara pidana. Sehingga, menurut hukum bahwa perusahaan tidak boleh semena-mena melakukan PHK sebelum adanya putusan pengadilan yang sudah berkekuatan tetap;

Bahwa selain adanya putusan MK sebagaimana Pemohon Kasasi kemukakan diatas, Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 juga secara tegas dan jelas telah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena anggapan pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran berat dalam ini perbuatan atau tindak pidana;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa lebih lanjut dalam poin 3 huruf a Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 disebutkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa selain itu, majelis hakim yang telah memeriksa dan mengadili perkara ini pada Pengadilan Hubungan Industrial ini pula dalam amarnya pada angka 2 (dua) :

“Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” ;

Bahwa berdasarkan fakta hukum yang terungkap di depan persidangan PHI, tuduhan yang dialamatkan Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) terhadap Pemohon Kasasi adalah “TIDAK BENAR ADANYA” ;

Bahwa oleh karena pula sampai sekarang posisi hukum Pemohon Kasasi tidak adanya Putusan Hukum dari Pengadilan Pidana yang menjatuhkan putusan hukum pidana terhadap Pemohon Kasasi;

Bahwa pertimbangan tersebut juga dikaitkan dengan surat pernyataan yang dibuat oleh PEMOHON KASASI, dimana pada sebelumnya adanya kasus ini PEMOHON KASASI telah melakukan pelanggaran dan telah pula dijatuhi sanksi ADMINISTRATIF berupa penurunan pangkat , yaitu PENGGUGAT telah mendapatkan sanksi penurunan pangkat di tahun 2007 selama 1 (satu) tahun, dan tahun 2008 PENGGUGAT telah dinaikkan pangkatnya kembali dan bertugas sebagaimana tugas yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Situbondo, sampai dengan bulan September 2015. Dengan demikian PENGGUGAT, telah menjalani hukuman yang dijatuhkan oleh Perusahaan; dan tidak boleh pula atas kesalahan ini dipakai sebagai dasar untuk pemberhentian PENGGUGAT oleh TERGUGAT, karena PENGGUGAT telah dijatuhi sanksi dan telah menjalani hukuman tersebut dan telah pula dipulihkan dalam kedudukan dan jabatannya pada tahun 2008 ;

Sehingga dengan PEMOHON KASASI telah menjalani sanksi tersebut dan tidak dapat disangkutpautkan lagi dengan hal yang menjadi alasan pemecatan oleh TERMOHON KASASI kepada PEMOHON KASASI dalam perkara ini, sehingga dengan demikian adalah keliru pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan dan menurut keadilan jika hubungan kerja antara PEMOHON KASASI Dan TERMOHON KASASI PUTUS SEJAK TANGGAL 30 SEPTEMBER 2015 ;

Halaman 19 dari 24 hal. Put. Nomor 919 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)



Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas telah nyata dan jelas, bahwa majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo telah salah menerapkan hukum, sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya telah cacat yuridis dalam memberikan pertimbangannya;

3. Bahwa, PEMOHON KASASI keberatan dengan pertimbangan *judex factie*, oleh karena *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum, oleh karena PEMOHON KASASI dalam persidangan tingkat pertama telah dapat dan telah berhasil membuktikan seluruh dalil-dalil gugatannya; sehingga seharusnya *Judex Facti* mengabulkan Gugatan PEMOHON KASASI dalam perkara ini ;

Bahwa, berdasarkan bukti-bukti surat dan keterangan saksi yang diajukan oleh PEMOHON KASASI dalam persidangan telah dapat dibuktikan dan *judex factie* telah: "Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"

Bahwa, bunyi amar putusan yang demikian seharusnya PEMOHON KASASI dipekerjakan kembali pada TERGUGAT/TERMOHON KASASI, akan tetapi dengan pertimbangan hukum yang tidak adil tersebut, dan telah terungkap PEMOHON KASASI tidak memakai uang perusahaan, maka adalah salah dan keliru jika kemudian amar Putusan Pengadilan Hubungan INDUSTRIAL SURABAYA, menyatakan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sejak tanggal 30 SEPTEMBER 2015, padahal dalam putusannya juga *Judex Facti* telah meyakini bahwa TERGUGAT telah melanggar UU KETENAGAKERJAAN ;

MAKA , oleh karena amar putusan tersebut saling bertentangan, telah terjadi kontradiksi dan tidak menjamin kepastian hukum, sehingga putusan pengadilan *a quo* haruslah dibatalkan ;

4. BAHWA, *JUDEX FACTI* telah memberikan putusan yang ultra petita ;

Hal ini dikarenakan, PEMOHON KASASI dalam petitumnya tidak pernah meminta agar diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, akan tetapi dalam amar putusannya telah dilakukan oleh *Judex Facti*, disisi lain *Judex Facti* telah menyaakan TERGUGAT telah melanggar UU KETENAGAKERJAAN, seharusnya amar putusannya adalah menghukum TERGUGAT memerintahkan kepada TERGUGAT agar mempekerjakan PENGGUGAT kembali ;

Disamping itu, putusan ultra petita tidak boleh diterapkan dalam perkara ini, dengan demikian Majelis Hakim telah melampaui batas kewenangannya,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh amar putusan dalam perkara a-quo tidak terdapat dalam petitum PEMOHON KASASI;

Bahwa, Larangan *ultra petita* diatur dalam Pasal 178 ayat (2) dan (3) *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) serta dalam Pasal 189 ayat (2) dan (3) RBg yang melarang seorang hakim memutus melebihi apa yang dituntut (petitum). Putusan yang sifatnya *ultra petita* dianggap sebagai tindakan yang melampaui kewenangan lantaran hakim memutus tidak sesuai dengan apa yang dimohon (petitum). Terhadap putusan yang dianggap melampaui batas kewenangan Mahkamah Agung berhak dalam tingkat kasasi berhak membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;

Bahwa, oleh karena *JUDEX FACTI* telah tidak berwenang atau melampaui batas wewenang, salah menerapkan suatu peraturan hukum atau diterapkan tidak sebagaimana mestinya, maka putusan *JUDEX FACTI* tersebut haruslah dibatalkan ;

5. Bahwa, telah terbukti dan menjadi fakta yang terungkap di muka persidangan :

- Bahwa, TERMOHON KASASI/TERGUGAT tidak dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya dalam Jawabannya, dan serta antara dalil sangkalan dengan bukti baik saksi maupun bukti surat yang diajukan di depan persidangan adalah saling bertentangan dan kontradiktif;
- TERGUGAT berdalil dan berargumentasi hukum dasar pemecatan PENGGUGAT oleh TERGUGAT adalah berdasarkan kepada PERMENDAGRI Nomor 2 TAHUN 2007, dan PERATURAN BUPATI SITUBONDO Nomor 23 TAHUN 2007 , adalah juga tidak dapat dibenarkan secara hukum DAN BERTENTANGAN DENGAN HUKUM YANG BERLAKU, oleh karena dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sesuai dengan asas peraturan perundangan, yaitu : Undang-Undang yang dibuat oleh Penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi, sebagaimana yang kita ketahui bersama PERMENDAGRI atau PERATURAN BUPATI adalah lebih rendah kedudukannya daripada UU KETENAGAKERJAAN, sehingga dengan demikian PERMENDAGRI Nomor 2 TAHUN 2007, dan PERATURAN BUPATI SITUBONDO Nomor 23 TAHUN 2007 tidak dapat dipakai sebagai dasar dan acuan hukum untuk mem_PHK PENGGUGAT, sehingga SK PEMECATAN YANG

Halaman 21 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



DIBUAT OLEH TERGUGAT untuk memecat PENGGUGAT dengan menggunakan dasar PERMENDAGRI Nomor 2 TAHUN 2007, dan PERATURAN BUPATI SITUBONDO Nomor 23 TAHUN 2007 adalah BERTENTANGAN DENGAN HUKUM dan CACAT HUKUM, serta BATAL DEMI HUKUM, sehingga juga SK PEMECATAN PENGGUGAT tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; sebagaimana telah menjadi pertimbangan Majelis Hakim halaman 37 dan 38 pada angka 1 (satu) dan 2 (dua) ;

- Bahwa, Pemutusan secara formal hubungan kerja PENGGUGAT oleh TERGUGAT tersebut juga telah dilakukan tidak melalui prosedur yang diamanatkan oleh Peraturan PerUndang-Undangan dan bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 150 – 155 serta Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
- 6. Bahwa, dengan demikian berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas maka putusan *Judex Facti* terbukti hanya didasarkan pertimbangan hukum yang sangat sumir (*onvoldoende gemotivered*), yaitu *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan tidak menerapkan hukum acara pembuktian sebagaimana mestinya, *judex factie* telah melampaui batas kewengannya dengan memberikan putusan ultra petita; Oleh karenanya, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya tersebut harus dibatalkan ;

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 29 Maret 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 17 April 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa putusan *Judex Facti* telah tepat dan benar, karena terbukti Penggugat bersama-sama dengan saksi Tolak Ida menggunakan uang perusahaan (*vide* T-7, T-9, T-27, T-6) yang juga diakui oleh Penggugat, dan uang yang dipinjam dari Tolak Ida adalah bersumber dari Tergugat, sehingga Penggugat telah tiga kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan maka diberlakukan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa alasan kasasi selebihnya adalah pengulangan dalil dan alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan dalam tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan tidak dilaksanakan atau ada kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang-Undang Mahkamah Agung (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009);

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00, 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;

MENGADILI:

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Jumat tanggal 8 September 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan,

Halaman 23 dari 24 hal. Put. Nomor 919 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

ttd./.

ttd./.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

ttd./.

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

Panitera Pengganti

ttd./.

Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H.

Mahkamah Agung RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP : 19591207 198512 2 002