



**P U T U S A N**

**Nomor : 229 K / PDT.SUS / 2011**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H    A G U N G**

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

**RUDIJANTO**, beralamat di Perumahan Citra Garden 5 Blok E2/21, Pegadungan Kalideres, Jakarta Barat ;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

**M E L A W A N    :**

1. **PT.**

**DWIMITRA  
NUSANTARA  
SATRIA ;**

2. **PT.**

**PLATINUM  
CERAMICS  
INDUSTRI ;**

Keduanya berkedudukan di Jalan Mangga Dua Raya Blok E No. 4-5 Kompleks Ruko Agung Sedayu, Jakarta ;

Para Termohon Kasasi dahulu para Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat- surat yang bersangkutan ;

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

1. Bahwa sebelum gugatan ini diajukan,



terlebih dahulu telah dilakukan upaya mediasi di/oleh Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat, selanjutnya disebut "Mediator" dan oleh Mediator telah dikeluarkan Surat nomor 2002/- 1.835.1 tanggal 8 Oktober 2009 perihal Anjuran, selanjutnya disebut "Anjuran", yang Anjurannya menganjurkan sebagai berikut (Bukti : P-1) ;

MENGANJURKAN :

- a. Agar pihak Pengusaha PT. Dwimitra Nuansa Satria melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja Sdr. Rudijanto karena dikualifikasikan mengundurkan diri sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;
- b. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran ini dengan catatan ;
  - 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 ;

Hubungan Hukum Dan Tanggung Jawab, Pekerja Menjadi Korban Semena-Mena Sistim Manajemen Suka-Suka, Pekerja Menjadi Korban Struktur Organisasi Perusahaan Yang Tidak Jelas Alias Campur Aduk ;

2. Bahwa adalah fakta yang tidak bisa dibantah, Penggugat (Pekerja) dipekerjakan



pada dua perusahaan perseroan terbatas berbadan hukum yang berbeda yaitu PT. PCI (Tergugat II) dan PT. DNS (Tergugat I) ;

Bahwa upah terakhir Penggugat selama bekerja adalah Rp 13.390.000,00 per bulan (tiga belas juta tiga ratus sembilan puluh ribu Rupiah perbulan) (Bukti : P-1A), dengan masa kerja 2 (dua) tahun terhitung sejak dari 1 Juli 2007 sampai dengan 15 Juli 2009 ;

3. Bahwa secara hukum (legal formal) Penggugat adalah terikat dan hanya mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat II (PT. Platinum Ceramics Industry, "PT. PCI") sejak 1 Juli 2007 dan dipekerjakan sebagai Regional Sales Manager berdasarkan adanya Perjanjian Kerja tertanggal 19 Mei 2007 (Bukti : P-2) dan terjemahannya (Bukti : P-3) dan hal mana telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Undang-Undang Ketenagakerjaan" Pasal 50 juncto Pasal 1 angka 14 ;
4. Bahwa secara legal formal Penggugat tidak mempunyai perjanjian hubungan kerja dengan Tergugat I (PT. Dwimitra Nuansa Satria, "PT. DNS") akan tetapi adalah fakta Penggugat oleh Tergugat II juga diperbantukan bekerja atau dipekerjakan pada Tergugat I dan diperbantukan dalam hal ini bukan sebagai tenaga kerja out sourcing (Vide Bukti : P1 ) dan (Bukti : P-4) ;
5. Bahwa secara legal formal Penggugat tidak mengetahui mengapa dan bagaimana bisa ada dua perusahaan perseroan terbatas berbadan hukum yang berbeda ada dalam satu manajemen

Hal. 3 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



(?) dan Penggugat tidak mengetahui bagaimana hubungan hukum antara PT. PCI (Tergugat II) dan PT. DNS (Tergugat I) (?). Bahwa Penggugat dalam hal ini adalah seorang pekerja yang siap bekerja dan dipekerjakan dan bisa dan bersedia diperintahkan bekerja sama dengan pihak manapun ;

6. Bahwa adalah fakta dan telah terjadi kegagalan dalam menangani perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini oleh Mediator. Oleh Mediator Penggugat telah ditempatkan dan bahkan telah ditetapkan sebagai karyawan/pekerja dari Tergugat I (PT. Dwimitra Nuansa Satria, "PT. DNS") sebagaimana tercantum di dalam Anjurannya akan tetapi tanpa menyebutkan atau tanpa ada dasar hukumnya (?) (Vide Bukti : P-1) ;

Bahwa siapa sebenarnya yang bisa memutuskan dan siapa yang harus bertanggung jawab secara hukum (bukan sukanya Pengusaha) terhadap masalah hukum pekerja (Penggugat) sehubungan dengan adanya perkara perselisihan hubungan industrial ini (?) ;

7. Bahwa selama Penggugat bekerja, Penggugat tidak pernah mengetahui, dijelaskan atau diperlihatkan aturan perusahaan sehingga Penggugat tidak mengetahui hak dan kewajibannya diluar perjanjian kerja yang ada dan ini sangat merugikan Penggugat dalam upaya penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial ini, dan apakah Tergugat II atau para Tergugat mempunyai Peraturan Perusahaan (??) ;

Bahwa ketentuan hukum mengatakan setiap perusahaan yang



mempekerjakan pekerja lebih dari/atau minimal 10 (sepuluh) orang wajib mempunyai Peraturan Perusahaan dan pelanggaran terhadap ketentuan hukum ini dikenakan sanksi pidana denda maksimal Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta Rupiah) (Vide Pasal 108 juncto Pasal 114 juncto Pasal 188 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan) ;  
Penggugat Di PHK Bukan Karena Alasan Mengundurkan Diri Akan Tetapi Oleh Karena Telah Di PHK Oleh Tergugat II Tanpa Alasan, Penggugat Sepakat Dan Setuju Menerima PHK Tergugat II Karena Tergugat II Berjanji Akan Memberikan Hak-Hak PHK Penggugat ;  
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara de facto sudah terjadi sebelum tanggal 15 Juli 2009 dan/atau secara tegasnya PHK efektif berlaku sejak tanggal 15 Juli 2009 ;

8. Bahwa Penggugat, sesungguhnya telah di PHK secara sepihak tanpa alasan pada tanggal 22 Juni 2009 oleh Tergugat II melalui pemberitahuan secara lisan (melalui telepon dan langsung) oleh Sdr. Wely Santoso selaku atasan Penggugat dan juga selaku senior business development atas perintah dari Sdri. Erriawati Tenggono yang dikenal Penggugat sebagai pemilik PT. PCI (Tergugat II) Penggugat menerima di PHK sepanjang hak-hak PHK Penggugat dipenuhi oleh Tergugat II dan oleh Sdr. Wely Santoso dikatakan hak-hak Penggugat akan diberikan ;

Adalah konon kabarnya Sdri. Erriawati Tenggono dikenal juga sebagai owner perusahaan yang kalau sudah mengeluarkan perintah/instruksi tidak ada satu orangpun yang bisa membantah atau menolak, itulah yang dialami atau dilaksanakan oleh Penggugat setelah dinyatakan di PHK (Vide Bukti : P-1 dan Vide Bukti : P-4) ;

Hal. 5 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



9. Bahwa adalah fakta pada tanggal 15 Juli 2009 PHK terhadap Penggugat yang sudah disampaikan pada tanggal 22 Juni 2009 dipertegas kembali secara langsung oleh Sdr. Hadyanta Atya Kanta yang bertindak selaku COO (Chief Operating Officer) dari PT. PCI (Tergugat II) atas perintah Sdr. John Kho selaku CEO (Chief Executive Officer) PT. PIC (Tergugat II) dan sekali ini disampaikan dengan tegas dengan perintah untuk tidak masuk bekerja lagi sama sekali karena telah resmi di PHK dan halmana dibuktikan dengan telah dimatikannya atau diputuskannya (offline) hubungan konekting komputer kerja pegangan Penggugat selama bekerja dengan sistem unit- unit komputer kerja milik perusahaan yang ada agar tidak bisa online dengan data- data/dokumen kerja dan hal mana juga telah diketahui oleh teman Penggugat satu kantor bernama Sdr. Fredy dan Sdr. Wely Santoso (Vide Bukti : P-1 dan Vide Bukti : P-4) ;

10. Bahwa adalah fakta secara de facto Penggugat sudah di PHK, dan Penggugat legowo menerima PHK tersebut meskipun alasan PHK tidak jelas karena mengenai hak- hak PHK Penggugat dijanjikan Sdr. Wely Santoso dan Sdr. Hadyanta Atya Kanta pasti diberikan perusahaan karena PHK bisa diselesaikan secara musyawarah dan mufakat. Sebagai bukti kongkrit Penggugat menerima di PHK, maka sesuai dengan perintah, terhitung setelah tanggal 15 Juli 2009



Penggugat tidak pernah masuk kantor lagi secara formal atau selaku pekerja/pegawai dan Penggugat telah tidak bekerja lagi pada para Tergugat khususnya Tergugat II alias telah resmi di PHK (Vide Bukti : P-1 dan Vide Bukti : P-4) ;

11. Bahwa pada hari dan tanggal-tanggal selanjutnya, pertemuan-pertemuan antara Penggugat dan Tergugat II (Tergugat II dalam hal ini diwakili oleh Sdr. Hadyanto Atya Kanta) tidak pernah lagi membicarakan tentang PHK nya, kecuali berbicara tentang hak-hak PHK terhadap Penggugat. (Vide Bukti : P-1 dan Vide Bukti : P-3) ;

12. Bahwa yang mengetahui dan menjadi bukti bahwa Penggugat telah di PHK adalah orang-orang yang memegang peranan penting, jabatan penting dan/atau bertindak selaku pimpinan di dalam PT. PCI (Tergugat II). Dan saksi-saksi yang dimaksud adalah orang-orang yang nama-mananya tersebut atau disebutkan di atas antara lain : Sdr. Wely Santoso, Sdri. Erriawati Tenggono, Sdr. Hadyanta Atya Kanta dan John Kho (Vide Pasal 164 Reglemen Indonesia Yang Diperbaharui "RIB" dan Pasal 1866 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, "KUHPerdata") ;

Penggugat Menolak Tawaran Pesangon Dari Tergugat II Hanya Sebesar 3 x Upah ;

Bipartit Oleh Penggugat (pekerja) ;

13. Bahwa pada tanggal 15 Juli 2009 Tergugat II (Tergugat II dalam hal ini diwakili oleh Sdr. Hadyanto Atya Kanta) telah menawarkan



kompensasi PHK terhadap Penggugat pesangon 1 x upah (tanpa dasar hukum alias perhitungan manajemen suka-suka) dan Penggugat menolaknya serta meminta hak-hak PHK nya sebesar 5 x upah + 15% (dasar perhitungan : pesangon 3 x upah dan penghargaan masa kerja 2 x upah + 15%) sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 c dan ayat 3 a + ayat 4 c, atas penolakan dan permintaan Penggugat tersebut kemudian Tergugat II menawarkan pesangon menjadi 3 x upah dan Penggugat menolaknya serta tetap meminta hak-hak PHK nya sebesar 5 x upah + 15% atau kongkritnya adalah ;

Bahwa (i). uang pesangon sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 c (3 bulan upah), (ii). uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 3 a (2 bulan upah) dan (iii). uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 c ;

a) Pesangon + Penghargaan Masa Kerja :

(3 + 2 x Rp 13.390.000,00) = Rp  
66.950.000,00 ;

b) Penggantian Hak :

(15% x Rp 66.950.000,00) = Rp  
10.042.500,00 ;

Total = Rp  
76.992.500,00 ;

(tujuh puluh enam juta sembilan ratus sembilan puluh dua ribu lima ratus Rupiah) ;

14. Bahwa Tergugat II (dalam hal ini diwakili oleh Sdr. Hadyanto Atya Kanta) pada tanggal 18 Juli 2009 memanggil Penggugat dan Tergugat II menawarkan kembali pesangon



kepada Penggugat sebesar 3 x upah dan Penggugat menolak serta meminta hak-hak PHK nya sebesar 5 x upah + 15% (dasar perhitungan : pesangon 3 x dan penghargaan masa kerja 2 x + 15%) sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 c dan ayat 3 a + ayat 4 c dan pihak Tergugat II (dalam hal ini diwakili oleh Sdr. Hadyanto Atya Kanta) tetap menolak permintaan Penggugat tersebut dan oleh karenanya belum tercapai kesepakatan tentang hak-hak PHK (bukan tentang PHK nya) (Vide Bukti : P-1 dan Vide Bukti : P-4) dan hal ini telah membuat Penggugat menjadi stress, akan tetapi negosiasi membahas hak-hak PHK terhadap Penggugat tetap masih berlangsung terus sampai dengan bulan September 2009 (Bukti : P-5 dan Bukti : P-6) ;

15. Bahwa karena belum tercapainya kesepakatan tentang hak-hak PHK membuat Penggugat menjadi stress dan depresi. Dan untuk itu Penggugat sudah merencanakan apabila hak-hak PHK nya tidak bisa diselesaikan secara musyawarah dan mufakat (bipartit) maka Penggugat akan membawa penyelesaian perkara hubungan industrial ini melalui jalur hukum. Dan hal ini dibuktikan Penggugat dengan telah menyerahkan penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial ini kepada kuasa hukumnya dari kantor hukum Situmorang, Saragi & Partners pada tanggal 29 Juli 2009 (Bukti : P- 7) ;

Bipartit Oleh Kuasa hukum Penggugat ;



16. Bahwa kuasa hukum Penggugat pada tanggal 29 Juli 2009 membuat surat kepada para Tergugat dengan maksud untuk dapat membicarakan dan menyelesaikan masalah PHK terhadap Penggugat secara musyawarah dan mufakat, akan tetapi niat baik tersebut tidak direspon secara positif oleh para Tergugat melalui suratnya tanggal 20 Agustus 2009 (Bukti : P-8 dan Bukti : P-9) ;

17. Bahwa, adalah fakta yang tidak terbantahkan lamanya atau berlarut-larutnya para Tergugat (dalam hal ini diwakili oleh Sdr. Hadyanto Atya Kanta) memutuskan kompensasi hak-hak PHK terhadap Penggugat adalah karena (a). tidak terlepas dari adanya pengaruh ketidak jelasan manajemen organisasi (managemen suka-suka), (b). ketidak jelasan hubungan hukum antara para Tergugat, sebagai akibat adanya dua perusahaan perseroan terbatas yang berbadan hukum yang mempekerjakan Penggugat dengan manajemen yang berbeda, (c). dan adanya keinginan dan tanggung jawab hukum yang berbeda (PT. DNS selaku Tergugat I atau PT. PCI selaku Tergugat II), contoh bukti ketidak jelasan manajemen atau adanya manajemen suka-suka ;

Bahwa, (a). Sdr. Hadyanto Atya Kanta adalah fakta bekerja sebagai COO dari Tergugat II (PT. PCI), (b). akan tetapi di dalam surat Tergugat I (PT. DNS) tanggal 20 Agustus 2009 (tanpa kop surat) yang ditujukan kepada kuasa hukum Penggugat, Sdr. Hadyanto Atya Karta bertindak sebagai kuasa dari Tergugat I (PT. DNS) (Vide

Hal. 10 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



Bukti : P-9) dan (c). begitu pula pada saat membuat Surat Keputusan Mutasi (SK Mutasi) dan Surat Peringatan-3 (SP-3), Sdr. Hadyanto Atya Kanta seharusnya bertindak selaku kuasa PT. PCI (Tergugat II) tetapi adalah fakta Sdr. Hadyanto Atya Kanta bertindak selaku kuasa hukum Tergugat I (Bukti : P-10 dan Bukti : P11) dan (d). begitu pula pada saat melakukan panggilan surat tanggal 28 Juli 2009 dan tanggal 31 Juli 2009, seharusnya surat panggilan dibuat oleh Tergugat II dan bukan oleh Tergugat I dan (e). kecacauan lain surat pemanggilan tanggal 28 Juli 2009 dan tanggal 31 Juli 2009 dibuat di atas kop surat Tergugat I akan tetapi surat ditanda tangani oleh COO dari PT. PCI (Tergugat II) (?) (Bukti : P- 12 dan Bukti : P-13) ;

18. Bahwa adalah fakta Sdr. Hadyanta Atya Kanta konon sering mengaku atau bertindak (acting) selaku kuasa hukum perusahaan/direksi, tapi tidak jelas kuasa apa dan untuk apa (Vide Pasal 1792 (KUHPerdara) dan apalagi tidak pernah memperlihatkan/melampirkan surat kuasanya dan hal ini jelas dilarang atau melanggar ketentuan hukum perseoran terbatas (Vide : Pasal 103 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas) ;

Sk-Mutasi Dan SP-3 Sudah Tidak Relevan Lagi, Tidak Mempunyai Legitimasi Hukum ;

19. Pada tanggal 18 Juli 2009 Penggugat dipanggil oleh Tergugat II (dalam hal ini diwakili oleh Sdr. Hadyanto Atya Kanta) ke kantor dan dikantor Penggugat diberikan surat keputusan mutasi kerja ke Bandung No. 001/SKP/DirA/II/2009 tanggal 18 Juli 2009 dan juga diberikan surat peringatan ke-3

Hal. 11 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



No. 001/DNS/DirA/II/2009 tanggal 18 Juli 2009 yang kedua surat tersebut di buat dan di tanda tangani oleh Sdr. Hadyanto Atya Kanta selaku kuasa Tergugat I (Vide Bukti : P-10 dan Vide Bukti : P-11) ;

Penggugat menolak kedua surat tersebut bukan karena Peggugat membangkang tetapi karena kedua surat tersebut sudah tidak relevan lagi dan tidak mempunyai legitimasi hukum dengan alasan :

- a) Secara legal formal yang bisa dan berhak untuk memutasi Peggugat termasuk untuk PHK adalah Tergugat II (PT. PC I) dan bukan Tergugat I (PTDNS) atau setidaknya atas sepengetahuan atau seizin Tergugat II ;
- b) Sdr. Hadyanto Atya Kanta mengetahui bahwa Peggugat telah di PHK oleh PT. PCI (Tergugat II) dan tidak bekerja lagi di PT. PCI (Tergugat II) sejak tanggal 22 Juni 2009 dan/atau secara tegasnya PHK efektif berlaku sejak tanggal 15 Juli 2009 sehingga SP-3 tertanggal 18 Juli 2009 menjadi tidak ada artinya lagi ;

20. Bahwa penolakan Peggugat terhadap SK Mutasi dan SP3 ternyata telah membuat para Tergugat gerah, tersinggung, merasa ditentang, merasa disepelkan, merasa tidak dihargai, merasa tidak dihormati lagi seperti pada masa-masa Peggugat masih bekerja dulu ;

Siasat Para Tergugat Untuk Merubah PHK Tanpa Alasan Menjadi Ada Alasan Dengan Sebab Baru Dan Alasan Baru, Siasat Para Tergugat Untuk Menghapuskan Atau Menghilangkan Hak-Hak PHK Terhadap Peggugat ;

21. Bahwa oleh karena adalah fakta ; (i). antara Peggugat dan Tergugat II belum

Hal. 12 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



menemukan kata sepakat mengenai hak-hak PHK (dan bukan mengenai PHK nya yang sudah disepakati dan berjalan) sebagaimana telah disampaikan di atas dan (ii). Penggugat telah menolak solusi alternatif berupa tawaran kerja baru dalam bentuk mutasi dan (iii). adalah fakta Penggugat tidak pernah lagi kekantor untuk bekerja oleh karena telah di PHK (bukan karena mengundurkan diri), telah membuat para Tergugat tersinggung, merasa ditentang, merasa disepelekan, merasa tidak dihargai, merasa tidak dihormati lagi seperti pada masa-masa Penggugat masih bekerja dulu, dan (iv). adalah fakta Penggugat tetap menolak hak-hak PHK yang sudah ditawarkan Tergugat II yaitu hanya sebesar 3 x upah. Dan Penggugat tetap meminta sebesar 5 x upah + 15% (dasar perhitungan : pesangon 3 x upah dan penghargaan masa kerja 2 x upah + 15%) sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 c dan ayat 3 a + ayat 4 c ;

22. Bahwa oleh karena upaya bipartit gagal dan para Tergugat ditingkat mediasi (tripartit) tidak mungkin menggunakan fakta-fakta PHK yang sudah ada karena dapat dipastikan hasilnya akan merugikan para Tergugat, maka oleh para Tergugat melalui Tergugat I dibuatlah skenario atau rencana PHK baru dengan cara melakukan penyalahgunaan keadaan (undue influence) terhadap persetujuan PHK yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat II melalui skenario

Hal. 13 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



penyeludupan hukum terhadap hukum formal yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan atau kata lainnya menjadikan legal suatu perbuatan yang tidak legal sesuai dan berdasarkan kejanggalan-kejanggalan sebagai berikut ;

- a) Dengan sengaja merencanakan panggilan kepada Penggugat setelah diketahui fakta bahwa Penggugat sudah tidak masuk lebih dari 5 hari dengan tujuan untuk mengesankan seolah-olah Penggugat masih bekerja tetapi tidak masuk tanpa alasan dengan tujuan agar terpenuhi unsur formal Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 1 ;
- b) Dengan sengaja membuat surat panggilan (panggilan pertama) tanggal 28 Juli 2009 dan dilanjutkan surat panggilan kedua/terakhir tanggal 31 Juli 2009 kepada Penggugat (Vide Bukti : P-12 dan Vide Bukti : P-13) untuk mengesankan seolah-olah Penggugat masih bekerja dan sudah lebih 5 hari tidak masuk bekerja tanpa alasan dan perusahaan ada perhatian (care) karena sudah dipanggil secara patut dengan tujuan agar memenuhi unsur formal Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 2 ;
- c) Dengan sengaja mengatakan Penggugat seolah-olah tidak masuk sejak tanggal 20 Juli sampai dengan tanggal 8 Agustus 2009 tanpa kabar berita dengan tujuan agar ada dasar perhitungan lebih dari 5 hari sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 1, padahal diketahui oleh para Tergugat bahwa adalah fakta Penggugat secara formal sudah tidak masuk sejak tanggal 15 Juli 2009 sampai dengan seterusnya dan bukan hanya sampai pada tanggal 8 Agustus 2009 ;

23. Bahwa oleh karena Tuhan Maha Adil Dan Maha

Hal. 14 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



Kuasa, skenario tersebut tidak sempurna dan terkacaukan sendiri oleh karena manajemen organisasinya yang tidak jelas atau campur aduk. Adalah seharusnya (a), surat panggilan dibuat oleh Tergugat II dan bukan oleh Tergugat I karena Penggugat di PHK oleh Tergugat II dan kekacauan lain yaitu (b). surat dibuat di atas kop surat Tergugat I akan tetapi surat ditandatangani oleh Hadyanto Atya Kanta yang notabene adalah selaku COO di PT. PCI (Tergugat II) yang pada tanggal 15 Juli 2009 telah menyatakan dengan tegas dan memerintahkan dengan tegas bahwa Penggugat telah di PHK dan agar Penggugat tidak masuk bekerja lagi sama sekali karena telah resmi di PHK (Vide Bukti : P-4) ;

Anjuran Yang Dikeluarkan Mediator Adalah Tidak Sah Dan Cacat Hukum (Error In Subject), Tergugat I Tidak Mempunyai Hak Dan Tidak Berhak Men-PHK-Kan Penggugat, Pendapat Dan Pertimbangan Mediator Banyak Salahnya Dan Upaya Yang Dilakukan Tidak Fair Dan Bukan Solusi ;

Kesalahan Pertama :

24. Adalah fakta sebelum dan selama mediasi, Mediator lalai tidak melakukan verifikasi dan klarifikasi lebih lanjut yang benar dan teliti terhadap syarat syarat formal dan legal formal suatu perusahaan terkait dengan kewenangan dan hubungan hukum antara Pemohon dengan Termohon (Pekerja) dalam permohonan pencatatan perkara perselisihan hubungan industrial meskipun telah mengetahui ada dua perusahaan perseroan terbatas berbadan hukum yang mempekerjakan



atau yang menjadi tempat Penggugat (Pekerja) bekerja. Tindakan Disnaker Jakarta Pusat/Mediator tetap menerima permohonan pencatatan perkara perselisihan hubungan industrial dan tetap melanjutkan mediasi adalah bertentangan dengan Undang-Undang PPHI yang intinya mengatakan penyelesaian perselisihan hanya dalam satu perusahaan (Vide : Undang-Undang PPHI Pasal 1 ayat 11 juncto Pasal 1 ayat 12 dan Vide : Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 15) ;

Bahwa secara hukum (legal formal) pihak yang seharusnya bertindak selaku Pemohon dalam permohonan pencatatan perkara perselisihan industrial adalah Tergugat II dan bukan Tergugat I karena Penggugat tidak punya perjanjian hubungan kerja dengan Tergugat I (Vide Bukti : P-3 dan Vide Bukti : P-4) ;

Bahwa menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 50 juncto Pasal 1 ayat 14, Tergugat II adalah pihak satu-satunya yang mempunyai hak dan berhak untuk melakukan PHK terhadap Penggugat dan bukan Tergugat I ;

Kesalahan Kedua :

25. Mediator sudah diberitahukan bahwa secara legal formal, Penggugat tidak ada mempunyai perjanjian hubungan kerja dengan Tergugat I (PT. Dwimitra Nuansa Satria, "PT. DNS") meskipun Penggugat diperbantukan bekerja atau dipekerjakan pada Tergugat I Hal ini telah disampaikan Penggugat melalui kuasa hukumnya kepada pihak Mediator (Disnaker Jakarta Pusat) pada saat proses mediasi termasuk melalui suratnya tertanggal 17 September 2009 (Vide Bukti : P-4), akan

Hal. 16 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



tetapi diabaikan oleh pihak Mediator dan hal ini telah merugikan Penggugat dan hal ini juga bertentangan dengan Undang-Undang PPHI yang intinya mengatakan perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya dalam satu perusahaan (Vide : Undang-Undang PPHI Pasal 1 ayat 11 dan ayat 12 ) ;

Kesalahan Ketiga :

26. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang ada Mediator sama sekali tidak berupaya menggali dan mencari tau apa sesungguhnya yang melatarbelakangi terjadinya perkara perselisihan hubungan industrial ini secara adil dan berimbang dan tindakan Mediator tidak melakukan pendalaman dan cenderung hanya mendengarkan keterangan perusahaan secara formalitas telah merugikan Penggugat dan hal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang PPHI Pasal 11 ayat 1 yang telah memberi kewenangan kepada Mediator untuk menggali dan mencari tau dengan cara memanggil saksi untuk diminta keterangannya dan bahkan diberi kewenangan membuka buku dan meminta diperlihatkan surat-surat yang dianggap perlu ;

Kesalahan Keempat :

27. Bahwa di dalam Anjurannya, Mediator sama sekali tidak ada mengeluarkan pendapatnya dan pertimbangannya terkait dengan adanya fakta bahwa ada dua perusahaan perseroan terbatas berbadan hukum yang mempekerjakan atau yang menjadi tempat Penggugat (Pekerja) bekerja yaitu PT. DNS dan PT. PCI

Hal. 17 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



;

28. Bahwa di dalam Anjurannya hal 6, Mediator mengatakan tidak ada fakta secara tertulis bahwasanya pihak pengusaha telah melakukan PHK secara sepihak terhadap pekerja adalah benar, karena PHK dilakukan secara lisan, yang tidak benar adalah pertanyaannya, seharusnya pertanyaan tersebut ditanyakan kepada yang melakukan PHK, mengapa PHK dilakukan secara lisan ? apakah fakta atau bukti hanya/harus dalam bentuk tertulis dan apakah ada fakta-fakta lain ? jawabannya ada. Adalah merupakan kesalahan dari Mediator karena tidak berusaha menggali fakta-fakta lain yang ada lebih jauh dan bahkan Mediator telah mengabaikan fakta-fakta lain yang telah disampaikan oleh Penggugat melalui kuasa hukumnya dan juga adalah kesalahan atau kesengajaan Mediator untuk tidak mau memanggil saksi atau tidak menggunakan kewenangan dan haknya yang sudah diberikan berdasarkan Undang-Undang PPHI untuk mendapatkan fakta-fakta lainnya melalui keterangan saksi-saksi untuk memastikan Penggugat telah di PHK secara sepihak sebelum tanggal 15 Juli 2009 (Vide : Undang-Undang PPHI Pasal 11 ayat 1) dan (Vide Bukti : P-4) ;

29. Bahwa ada apa dengan Mediator (?) di dalam Anjuran khususnya pada bagian keterangan pihak pengusaha, tidak ada satu kalimat pun dari para Tergugat/pengusaha yang membahas/menjelaskan atau membantah atau melakukan klarifikasi atas keterangan-

Hal. 18 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



keterangan yang telah disampaikan oleh  
Penggugat seperti :

- a) Apakah benar bahwa Penggugat bekerja atau dipekerjakan pada dua perusahaan perseroan terbatas berbadan hukum yang berbeda ;
- b) Apa hubungan hukum Tergugat II dengan Tergugat I ;
- c) Apakah benar Penggugat hanya mempunyai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan Tergugat II ;
- d) Apakah benar Penggugat telah di PHK secara sepihak pada/dan efektif tidak masuk lagi terhitung tanggal 15 Juli 2009 ;
- e) Apakah benar antara Tergugat II dan Penggugat telah sepakat tentang PHK nya, dan apakah benar yang belum sepakat adalah tentang hak-hak PHK nya ;
- f) Apakah benar Tergugat II menawarkan pembayaran hak-hak PHK Penggugat sebanyak 3 x upah ? dan apakah benar Penggugat meminta 5 x upah + 15% ? ;
- g) dan seterusnya (masih banyak lagi) ;

30. Apakah menurut hukum PHK secara lisan tidak sah ? Bahwa menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat 1 perjanjian kerja bisa dilakukan secara tertulis atau bisa juga secara lisan, begitu juga logika hukumnya bahwa kesepakatan PHK bisa terjadi dengan tidak selalu harus tertulis atau menjadi sah apabila dilakukan secara tertulis atau ada bukti tertulis. Adalah fakta dalam perkara ini, perikatan antara Penggugat dan Tergugat II terkait dengan PHK didapat karena antara kedua pihak telah sepakat atau menyatakan persetujuannya terhadap PHK dan dasar hukumnya adalah Pasal 1233 KUHPerdara dan alat buktinya

Hal. 19 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



adalah bukti saksi- saksi sebagaimana diatur di dalam Pasal 1866 KUHPerdara dan Pasal 164 RIB ;

Bahwa, pihak Mediator sudah mengetahui ada kesepakatan lisan mengenai PHK, maka Mediator seharusnya tidak mempersoalkan PHK nya lagi akan tetapi seharusnya memediasi mengenai persoalan hak-hak PHK yang belum disepakati antara pengusaha dan pekerja (mohon lihat poin 10 dan 11 dalam gugatan ini), dan hal ini dicantumkan sendiri oleh Mediator di dalam Anjurannya halaman 5 akan tetapi mengapa tidak ditindak lanjuti oleh Mediator (?) ;

31. Bahwa di dalam Anjurannya Mediator menapsirkan/menulis Pasal UndangUndang tidak secara utuh, terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 3 juncto Pasal 155 ayat 1, Mediator mengatakan yang intinya pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, adalah benar, dengan catatan hanya berlaku apabila antara pihak berperkara tidak tercapai kesepakatan, dan selanjutnya pendapat Mediator menjadi tidak benar karena menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 3 juga dikatakan, kalau tercapai kesepakatan atau persetujuan hal penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial menjadi tidak diperlukan dan hanya wajib didaftarkan (Vide Undang-Undang PPHI Pasal 6 ayat 3 juncto Pasal 13 ayat 1) ;

Kesalahan Kelima :

Hal. 20 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



32. Bahwa Seandainya (quad non) Penggugat benar mengundurkan diri dan mengetahui secara sadar ada kosekwensi hukum apabila mengundurkan diri, maka untuk apa Penggugat repot- repot mengeluarkan biaya memakai kuasa hukum ? untuk apa Penggugat melakukan perlawanan terhadap para Tergugat dan Mediator ? dan untuk apa Penggugat menolak Anjuran dan membuang waktu melakukan gugatan hukum PPHI terhadap para Tergugat ? ;

Kesalahan Keenam :

33. Bahwa Penggugat tidak merespon perihal SK Mutasi dan SP-3 oleh karena Penggugat sudah di PHK dan surat- surat tersebut salah pihak atau error in persona atau disqualificatoire dan semua hal ini telah Penggugat jelaskan secara detail pada poin 19 di dalam gugatan ini ;

34. Bahwa terkait mengapa surat panggilan (2x) tidak masuk lebih dari 5 hari tidak ditanggapi positif oleh Penggugat ? bahwa selain karena sudah tidak ada relevansinya adalah karena motif suratnya ;

- a) Bahwa para Tergugat mengetahui Penggugat sudah di PHK dan secara formal sudah tidak masuk sejak tanggal 15 Juli 2009 ;
- b) Para Tergugat sebenarnya mengetahui alasan mengapa Penggugat tidak masuk dan kenapa disurati dengan kepura- puraan seolah- olah tidak mengetahui alasannya adalah keran ada motif lainnya ;
- c) Bahwa motif surat tersebut adalah sebuah skenario, oleh karena Tuhan Maha Adil Dan Maha Kuasa, skenario tersebut tidak sempurna dan terkacaukan sendiri oleh

Hal. 21 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



karena manajemen organisasinya yang tidak jelas atau campur aduk. Seharusnya (i). surat dibuat oleh Tergugat II dan bukan oleh Tergugat I dan kecacauan lain yaitu (ii). surat dibuat di atas kop surat Tergugat I dan ditanda tangani oleh Hadyanto Atya Kanta yang notabene adalah selaku COO di PT. PCI (Tergugat II) yang pada tanggal 15 Juli 2009 telah menyatakan dengan tegas Penggugat telah di PHK dan memerintahkan dengan tegas agar Penggugat tidak masuk bekerja lagi sama sekali karena telah resmi di PHK ;

- d) Bahwa untuk lebih jelasnya mengenai motif dan skenario yang dimaksud mohon dapat dilihat pada poin 21, 22 dan 23 dalam gugatan ini ;

35. Bahwa terkait Penggugat di PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 1 adalah tidak benar, Mediator telah diperalat atau memang sengaja masuk atau ikut dalam skenario para Tergugat. Adalah fakta Pasal 168 ayat 1 adalah kendaraan para Tergugat untuk melakukan skenario penyeludupan hukum formal Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan penyalahgunaan situasi yang ada yaitu untuk merubah fakta PHK yang sudah ada sebelumnya yang notabene fakta PHK tersebut kalau dipergunakan di mediasi tidak akan menguntungkan pengusaha dari sisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, apalagi adalah fakta mengenai hak-hak PHK (bukan mengenai PHK nya) tidak bisa diselesaikan secara bipartit karena tidak ada kesepakatan (untuk lebih jelas mohon dilihat penjelasan Penggugat pada poin ke

Hal. 22 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



21, 22 dan 23 dalam gugatan ini) ;

36. Bahwa untuk kebenaran hukum terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 3, Mediator telah salah menafsirkan ketentuan hukum, ketentuan hukum 168 ayat 3 sudah jelas menyatakan hak pekerja adalah berhak menerima sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 apabila terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 4;

Bahwa yang terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 (c) yang berhak menerima adalah pekerja yang sudah memenuhi syarat mendapatkan dasar perhitungan haknya berdasarkan hitungan pesangon dan/atau penghargaan masa kerja atau kata lainnya pekerja yang berhak mendapat adalah pekerja yang tidak mendapat pesangon dan/atau penghargaan masa kerja akan tetapi memenuhi syarat mendapatkan haknya sebesar 15% yang dihitung dari perhitungan pesangon dan/atau penghargaan masa kerja yang tidak dapat diterimanya alias hilang ;

Berdasarkan fakta-fakta dan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini memberikan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Tergugat I (PT. Dwimitra Nuansa Satria, "PT. DNS") tidak berhak dan tidak mempunyai hak untuk melakukan PHK terhadap Penggugat ;
3. Menyatakan Tergugat II (PT. Platinum Ceramics Industry, "PT.PCI") adalah pihak yang mempunyai hak dan berhak untuk melakukan PHK terhadap Penggugat ;
4. Menyatakan dan/atau menetapkan Tergugat II (PT.PCI) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak tanpa alasan ;

Hal. 23 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



5. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Tergugat II dan Penggugat putus karena PHK ;
6. Menyatakan dan menetapkan Penggugat berhak untuk tetap mendapatkan gaji pada bulan Agustus, September, dan Oktober 2009 sampai anjuran PHK dikeluarkan ;
7. Menyatakan dan/atau menetapkan Penggugat berhak untuk mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 1 berupa : pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak ;
8. Menghukum Tergugat II (PT.PCI) untuk wajib membayar kepada Penggugat : (i). Uang Pesangon sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 c (3 bulan upah), (ii). Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 c dan (iii). Upah yang belum dibayar sampai Anjuran PHK dikeluarkan ;

(a) Pesangon + Penghargaan Masa Kerja ;

(3 + 2 x Rp 13.390.000,00) = Rp  
66.950.000,00 ;

(b) Penggantian Hak ;

(15% x Rp 66.950.000,00) = Rp  
10.042.500,00 ;

(c) Upah yang belum dibayar sampai PHK= Rp

40.170.000,00 ;

(Agustus, September, dan Oktober 2009) ;

Total = Rp

117.162.500,00 ;

Atau jika Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain mohon putusan yang seadil- adilnya (Ex Aequo Et Bono) ;

Menimbang, bahwa atas gugatan tersebut, para Tergugat telah mengajukan Eksepsi pada pokoknya sebagai berikut :

Eksepsi Tergugat I :

1. Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel) ;



- Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel) dengan alasan-alasan sebagai berikut :
- Gugatan a quo telah mencampur adukkan antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, adapun Perselisihan Hak dimaksud sebagaimana posita gugatan No. 6 yang mempertanyakan mengenai status hukum pekerja dan posita gugatan No. 7 yang mempermasalahkan tentang Peraturan Perusahaan. Padahal anjuran tertulis mediator adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bukan perselisihan hak ;

Adanya pertentangan antara posita dan petitum gugatan a quo. Dimana pada posita gugatan No. 8 disatu sisi mendalilkan bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan pada tanggal 22 Juni 2009 tetapi pada sisi yang lain di atas posita No. 8 Penggugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja efektif berlaku sejak tanggal 15 Juli 2009. Sehingga dengan demikian ada pertentangan mengenai dalil Penggugat dalam positanya mengenai tanggal dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja pada gugatan a quo. Pertentangan tersebut menyebabkan gugatan Penggugat menjadi kabur (obscur libel) dan oleh karenanya secara hukum gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard) ;

Eksepsi Tergugat II :

1. Gugatan Penggugat Error in Persona ;
- Bahwa gugatan yang ditujukan pada Tergugat II adalah Error in Persona karena berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir 15 jo. Pasal 50 & Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja

Hal. 25 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



antara Penggugat hanya dengan PT. Dwimitra Nuansa Satria (Tergugat I). Fakta secara de facto dan de jure ini dapat dibuktikan melalui :

- Surat No. 024/RSM/DNS/II/08, tanggal 29 Februari 2008 ;
- Surat No. 030/RSM/DNS/II/08, tanggal 29 Februari 2008 ;
- Surat No. 48/IX/RSM/DNS/08, tanggal 8 September 2008 ;
- Surat No. 50/RSM-DNS/IX/08, tanggal 22 September 2008 ;

(Copy Bukti TII - 1, terlampir);

Berupa surat-surat yang ditanda tangani oleh Rudijanto (Penggugat) dalam kedudukannya sebagai Regional Sales Manager PT. Dwimitra Nuansa Satria (Tergugat I) dan bukan sebagai pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan PT. Platium Ceramics Industry (Tergugat III) ;  
Bahwa fakta hukum yang tak terbantahkan apabila Penggugat tidak mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat II adalah melalui:

- Bukti Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 bagi Pegawai Tetap Tahun 2009 atas nama Penggugat yang bekerja di PT. Dwimitra Nuansa Satria (Tergugat I), sebagaimana copy bukti TII- 2, terlampir ;

Sehingga dengan demikian telah jelas dan terbukti apabila gugatan Penggugat Error in Persona dan terhadap gugatan yang demikian secara hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) ;

2. Gugatan Penggugat Error in Objecto ;

- Bahwa selanjutnya gugatan Penggugat yang ditujukan pada domisili hukum Tergugat II di Mangga Dua Raya Blok E, No. 4-5, Kompleks Ruko

Hal. 26 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



Agung, Sedayu, Jakarta adalah Error In Objecto. Hal ini didasarkan pada Akta No. 39, tanggal 17 Maret 2008 dan Surat Keterangan Domisili Perusahaan No. 500/B/402/436.9.1.1/2008, tanggal 10 September 2008 dan Kelurahan Embong Kaliasin (copy bukti TII- 3a dan TII- 3b, terlampir) yang menjelaskan bahwa domisili hukum PT. Platinum Ceramics Industry (Tergugat II) adalah di Jalan Panglima Sudirman No. 23-25, Surabaya dan bukan beralamat di Mangga Dua Raya Blok E, No. 4-5 Kompleks Ruko Agung Sedayu, Jakarta seperti dalam gugatan a quo. Sehingga dengan demikian gugatan Penggugat adalah Error In Objecto ;

3. Gugatan Penggugat Cacat Formal ;

- Bahwa gugatan Penggugat dalam perkara a quo tentang penyelesaian perkara hubungan industrial tidak memenuhi syarat formal sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena yang mengajukan pencatatan perselisihan hubungan industrial yang berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja ini adalah PT. Dwimitra Nuansa Satria (Tergugat I) kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Suku Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat Pemerintah Prop. Daerah Khusus Ibukota Jakarta melalui surat No. 01/HRGA-DNS/VIII/2009, tanggal 24 Agustus 2009 (copy bukti TII- 4, terlampir) sehingga kemudian keluar anjuran tertulis No. 2002/1.835.1, tanggal 8 Oktober

Hal. 27 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



2009 (copy bukti TII- 5, terlampir) yang para pihak dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja ini adalah PT. Dwimitra Nuansa Satria (Tergugat I) dan Rudijanto (Penggugat). Dan PT. Platinum Ceramics Industry (Tergugat II) tidaklah menjadi para pihak dalam proses mediasi antara Penggugat dan Tergugat II belum pernah dilakukan. Sehingga gugatan Penggugat yang juga menggugat Tergugat II tanpa melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi adalah cacat formal karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ;

Oleh karena gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formal sebagaimana dikemukakan di atas maka secara hukum gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) ;

4. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) ;

Gugatan a quo telah mencampur adukan antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, adapun Perselisihan Hak dimaksud sebagaimana posita gugatan No. 6 yang mempertanyakan mengenai status hukum pekerja dan posita gugatan No. 7 yang mempermasalahkan tentang Peraturan Perusahaan. Padahal anjuran tertulis mediator adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bukan perselisihan hak ;

Adanya pertentangan antara posita dan petitum gugatan a quo. Dimana pada posita gugatan No. 8 disatu sisi mendalilkan bahwa Penggugat telah di putus hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan pada tanggal 22 Juni 2009 tetapi pada sisi yang lain di atas posita No. 8 Penggugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja efektif berlaku sejak tanggal 15 Juli 2009, yang hal ini bertentangan pula dengan petitum gugatan No. 5 yang

Hal. 28 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Tergugat II dan Penggugat putus karena pemutusan hubungan kerja yang tidak memohon putusnya hubungan kerja sejak kapan ? Sebagaimana yang telah diuraikan dalam posita gugatan Penggugat ;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas telah cukup alasan bagi majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat Kabur (Obscuur libel) dan selanjutnya menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard) ;

5. Disqualificatoire Exceptie (Penggugat Tidak Memiliki Legitima Persona Standi In Judicio) ;

- Bahwa oleh karena tidak ada hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II maka Penggugat tidak memiliki kualitas hukum untuk menggugat Tergugat II dalam Perkara a quo. Sehingga Penggugat tidak mempunyai kedudukan "Legitima Persona Standi In Judicio", untuk melakukan gugatan atas perselisihan pemutusan hubungan kerja ini terhadap Tergugat II sesuai dengan putusan Mahkamah Agung RI No. 213 K/Sip/1979, tanggal 27 Januari 1981 tentang Asas Legitima Persona Standi In Judicio ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No. 183/PHI.G/2010/PN.JKT.PST., tanggal 30 September 2010 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

- Menolak Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Menyatakan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan

Hal. 29 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



diri dari perusahaan terhitung sejak tanggal 8 Agustus 2009 ;

2. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 300.000,00 (tiga ratus ribu Rupiah) ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini yang diucapkan dengan dihadiri oleh keduanya pada tanggal 30 September 2010, kemudian terhadapnya oleh Penggugat diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 18 Oktober 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 150/Srt.KAS/PHI/2010/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 28 Oktober 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh para Tergugat yang pada tanggal 15 November 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan jawaban memori kasasi oleh para Tergugat yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 25 November 2010 ;

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

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

Judex Facti Telah Salah Menilai Dan Menerapkan Ketentuan Hukum, Pertimbangan Hukum Yang Satu Dengan Yang Lain Tidak Konsisten Dan/Atau Saling Bertentangan ;

- I. Putusan Judex Facti tidak memenuhi atau bertentangan dengan Pasal 163 HIR dan 1865

Hal. 30 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



KUHPerduta (terkait tentang pembuktian) dan Pasal 1 angka 15, Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (terkait tentang hubungan kerja) dan Pasal 139 ayat 1 HIR jo. Pasal 121 HIR jo. Pasal 90 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) (terkait tentang pemeriksaan perkara di dalam persidangan) dan Pasal 102 dan Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (terkait tentang pengambilan keputusan) dan Pasal 5 Undang-Undang No. 1 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (terkait dengan informasi, dokumen elektronik) karena tidak diterapkan dengan benar dan adil sesuai prinsip fair trial (tidak berat sebelah) ;

A. Adapun bunyi Pasal 102 Undang-Undang PPHI adalah sebagai berikut :

(1) Putusan Pengadilan harus memuat :

- a. Kepala putusan yang berbunyi :  
"Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa" ;
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau kedudukan para pihak yang berselisih ;
- c. Ringkasan Pemohon/Penggugat dan jabatan Termohon/Tergugat yang jelas ;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu

Hal. 31 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



diperiksa ;

e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan ;

f. Amar putusan tentang sengketa ;

g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta tentang hadir atau tidaknya para pihak ;

(2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial ;

Adapun bunyi Pasal 100 Undang-Undang PPHI adalah sebagai berikut :

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan ;

B. Bahwa putusan Judex Facti pada pertimbangan pada halaman 36, mengatakan, kami kutib ;

- *“ Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo. Pasal 1865 KUH Perdata” ;*

Sedangkan pertimbangan yang lain pada halaman yang sama Judex Facti mengatakan ;

- *“ Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya angka (3) Tergugat I secara tegas mengakui dan membenarkan Penggugat bekerja pada Tergugat I sebagai regional sales manager terhitung sejak*

Hal. 32 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



*tanggal 1 Juli 2007 dan memperoleh upah setiap bulannya sebesar Rp 13.390.000,00 maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 jo. Pasal 176 HIR jo. Pasal 1925 KUHPerdata pengakuan Tergugat I tersebut merupakan bukti yang sempurna sehingga Majelis tidak perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan bukti- bukti sepanjang berkaitan dengan masa kerja Penggugat, status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan upah Penggugat setiap bulannya” ;*

Dalam pertimbangan tersebut di atas jelas Judex Facti salah dalam menilai dan menerapkan hukum dan mengabaikan azas sebab akibat (condition sine quanon). Pertimbangan Judex Facti tersebut di atas jelas saling bertentangan, bertentangan dengan prinsip pembebanan pembuktian yang seimbang yaitu adil sesuai prinsip fair trial, tidak bersikap berat sebelah atau bersikap parsial tetapi imparsialitas dan pertimbangan Judex Facti tersebut di atas tidak sesuai atau bertentangan dengan ketentuan hukum Pasal 163 HIR dan Pasal 1865 KUHPerdata (terkait tentang pembuktian) dan Pasal 1 angka 15, Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (terkait tentang hubungan kerja) dan Pasal 100, Pasal 102 ayat 1 d Undang-Undang PPHI (terkait tentang pengambilan keputusan), dan tidak sesuai dengan fakta atau keadaan hukum (feitelijk rechts) yang ada di dalam persidangan, apalagi adalah fakta dalil Termohon Kasasi I (Tergugat I) pada butir 3 jawabannya telah dibantah atau tidak dibenarkan oleh Penggugat (Pemohon Kasasi) melalui Repliknya, dan fakta lainnya ;

- a. Pengakuan tentang jabatan regional sales manager, Judex Facti keliru membuat pertimbangan dan menilai alat

Hal. 33 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



bukti, pengakuan yang dilakukan Termohon Kasasi I/Tergugat I di atas adalah pengakuan yang telah memanipulasi fakta dan bukti, karena fakta tersebut juga milik Penggugat (Pemohon Kasasi) bersama Tergugat II (Termohon Kasasi II) (Vide Bukti Penggugat P-2 dan P-3), dan fakta tersebut merupakan fakta sebab akibat (conditio sine quanon) dan bukan fakta yang berdiri sendiri alias bukan tergantung Termohon Kasasi I/ Tergugat I saja, dan oleh karenanya fakta pengakuan tersebut patutnya harus dinyatakan tidak sempurna dan tidak cukup alasan hukumnya dan tidak cukup bukti yang relevan dan tidak dapat diartikan sebagai pengikat hukum formal bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat mempunyai hubungan hanya dengan Termohon Kasasi I/Tergugat I, mengingat secara legal formal Penggugat mempunyai hubungan kerja hanya dengan Termohon Kasasi II/Tergugat II. (vide bukti kesepakatan perjanjian kerja tanggal 19 Mei 2007 milik Penggugat P-2 dan P-3) dan Fakta pengakuan yang dilakukan Termohon Kasasi I/Tergugat I di atas sebenarnya adalah pengakuan yang menegaskan alasan tentang adanya hubungan pekerjaan dan bukan hubungan kerja karena telah Terbukti Termohon Kasasi I/Tergugat I tidak dapat dan

Hal. 34 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



tidak bisa membuktikan adanya hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja sebagaimana yang dimaksud Pasal hubungan kerja yaitu Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 100 Undang-Undang PPHI ;

- Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah ;*

- Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh ;*

- Pasal 100 Undang-Undang PPHI :

*Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan ;*

- b. Bahwa pertimbangan Judex Facti pada halaman 37 putusan Judex Facti mengatakan, kami kutib : *" Menimbang, bahwa sekalipun secara yuridis yang menerima dan menugaskan Penggugat bekerja adalah Tergugat II, ... "*, pertimbangan Judex Facti dalam hal ini telah membenarkan secara yuridis (legal formal) bahwa Penggugat (Pemohon Kasasi) mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat II (Termohon

Hal. 35 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



Kasasi II) dan fakta hukum sudah terbukti benar Penggugat (Pemohon Kasasi) dipekerjakan oleh Tergugat II (Termohon Kasasi II) sebagai Regional Sales Manager tentunya atas dasar hukum adanya kesepakatan perjanjian kerja tertanggal 19 Mei 2007 (terpenuhi adanya unsur perjanjian kerja dan pekerjaan) dan dalam kenyataannya Penggugat (Pemohon Kasasi) ada bekerja atau ditugaskan pada Termohon Kasasi I/Tergugat I adalah bukan atas kemauan Tergugat I (Termohon Kasasi I) akan tetapi atas perintah Tergugat II (Termohon Kasasi II) kepada Termohon Kasasi I/Tergugat I sekaligus Penggugat (terpenuhi adanya unsur perintah). Fakta unsur-unsur inilah yang telah membuktikan telah terpenuhinya unsur hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu adanya perjanjian kerja dan fakta ini jugalah yang membuktikan Anjuran Disnaker Jakarta Pusat (vide bukti Penggugat P-1) cacat hukum karena secara hukum (legal formal) pihak yang seharusnya bertindak selaku pemohon dalam Pemohonan pencatatan perkara perselisihan hubungan industrial adalah Tergugat II (Pemohon Kasasi) dan bukan Tergugat I (Termohon Kasasi I) (Vide gugatan Penggugat) ;

Hal. 36 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



c. Pengakuan tentang upah sebesar Rp 13.390.000,00 perbulannya, Pengakuan yang dilakukan Termohon Kasasi I/Tergugat I adalah pengakuan yang tidak didukung alat bukti dan bukti yang ada tidak relevan, adalah fakta yang sudah terbukti dan tidak terbantahkan, bahwa Termohon Kasasi I/Tergugat I tidak pernah bisa membuktikan atau tidak ada satupun alat bukti yang bisa ditunjukkan atau diperlihatkan dipersidangan (seperti slip gaji atau laporan pembukuan atau apapun) bahwa Termohon Kasasi I/Tergugat I benar telah membayar upah atau menggaji Pemohon Kasasi/Penggugat sebesar Rp 13.390.000,00 perbulannya sebagai dasar hukum pengakuan yang telah dikukuhkan oleh Judex Facti atau sebagaimana yang didalilkannya secara berulang-ulang, ada apa dengan Judex Facti ? (vide bukti Tergugat I, TI-1 sampai dengan TI -9) ;

d. Tentang pengakuan sebagai bukti yang sempurna, pertimbangan hukum Judex Facti pada halaman 36 putusan Judex Facti terkait dengan Pengakuan sepihak Termohon Kasasi I/Tergugat I yang dikaitkan Judex Facti dengan ketentuan Pasal 174 jo. Pasal 176 HIR jo. Pasal 1925 KUHPerdara sebagai pengakuan atau merupakan bukti yang sempurna sehingga Majelis tidak perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan bukti- bukti sepanjang

Hal. 37 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



berkaitan dengan masa kerja Penggugat, status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan upah Penggugat setiap bulannya adalah kesalahan fatal dalam menilai dan menerapkan ketentuan hukum, mencampur adukan fakta hukum hubungan kerja dengan fakta hukum hubungan pekerjaan dan tidak sesuai dengan azas hukum sebab akibat (teori condition sine quanon) dan penerimaan pengakuan sepihak secara absolute tanpa pembuktian jelas bertentangan dengan hukum, hukum acara Pasal 163 HIR jo. Pasal 1865 KUH Perdata dan bertentangan dengan prinsip pembuktian yang adil yang dilakukan dengan fair dan imparial dan ;

e. Pengakuan sebagai bukti yang sempurna juga bertentangan dengan pertimbangan Judex Facti sendiri pada halaman 36 yang mengatakan ;

*“ Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo. Pasal 1865 KUH Perdata ” ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 1855 K/Pdt/1984 tanggal 30 September 1985 : *“ Pengadilan Tinggi telah salah menerapkan hukum karena pembebanan pembuktian yang dilakukan*

Hal. 38 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



*bertentangan dengan prinsip pembagian yang berimbang sesuai dalil masing-masing” ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972 :

*Putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup dipertimbangkan (niet voldoende gemotiveerd) dan terdapat ketidak tertiban dalam beracara ;*

- Yurisprudensi, putusan MANo. 288 K/Sip/1973 tanggal 16 Desember 1975 :

*Berdasarkan yurisprudensi tetap mengenai pembuktian dalam acara, khususnya pengakuan, Hakim berwenang menilai suatu pengakuan sebagai tidak mutlak karena diajukan tidak sebenarnya ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 ;

*Putusan- putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (onvoldoende gemotiveerd) harus dibatalkan ;*

- f. Pengakuan yang dilakukan Termohon Kasasi I/Tergugat I adalah fakta pengakuan yang harus diceritakan terlebih dahulu tentang bagaimana hubungan kerjanya bisa terjadi dan apa dasar hukumnya mulai bekerja terhitung sejak tanggal 1 Juli 2007 (teori condition sine quanon), adalah terbukti, Termohon Kasasi I/Tergugat I berdasarkan bukti- buktinya sendiri tidak bisa membuktikan atau

Hal. 39 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



menjelaskan peristiwa- peristiwa yang terjadi sebelum Penggugat bekerja atau apa dasarnya Termohon Kasasi I/Tergugat I bisa bekerja pada tanggal 1 Juli 2007, dan tidak bisa membuktikan atau menjelaskan bagaimana riwayat hubungan kerja bisa terjadi dan atas dasar apa Penggugat bisa ada dan diterima bekerja atau dipekerjakan pada Termohon Kasasi I/ Tergugat I (apa melalui lamaran kah ? atau iklan koran kah ? atau melalui panggilan telepon kah ? atau disuratin kah ? atau Penggugat dari luar kota (Pemohon Kasasi sebelumnya tinggal dan menetap di Jawa Timur) bermimpi dan dapat wangsit datang ke Jakarta dan sekonyong- konyong langsung masuk kantor untuk bekerja pada Tergugat I tanpa membawa surat atau bukti apapun, seperti tanda telah diterima bekerja, tanpa ada instruksi, tanpa ada rekomendasi atau perintah dari siapapun ?) (vide Kesimpulan Penggugat halaman 11 poin 3) ;

- Yurisprudensi, putusan MA No. 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 ;

*Putusan- putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (onvoldoende gemotiveerd) harus dibatalkan ;*

C. Bahwa putusan Judex Facti pada pertimbangan pada halaman 36, mengatakan, kami kutib ;

- “ Menimbang, bahwa oleh karena gugatan

Hal. 40 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



*Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo. Pasal 1865 KUH Perdata” ;*

Sedangkan pertimbangan hukum yang lainnya pada halaman 36, Judex Facti mengatakan ;

- *“ Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan baik Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan saksi- saksi untuk menguatkan dalil- dalil gugatan maupun bantahannya” ;*

Pertimbangan hukum yang tidak sesuai fakta sebagaimana tersebut di atas hanya pantas dan patut diberikan kepada para Termohon Kasasi saja. Bagi Pemohon Kasasi/Penggugat, pertimbangan Judex Facti tersebut di atas jelas tidak sesuai dengan fakta atau keadaan hukum (*feitelijk rechts*) yang ada, adalah fakta bahwa Pemohon Kasasi/ Penggugat telah mencoba untuk menghadirkan saksi- saksi dengan cara mengajukan Pemohonan pemanggilannya melalui Majelis Hakim (Judex Facti) perkara *a quo* yang dimohonkan secara langsung didepan persidangan dan melalui Replik Penggugat (Pemohon Kasasi) atas dasar hukum Pasal 139 ayat 1 HIR jo. Pasal 121 HIR jo. Pasal 90 Undang-Undang PPHI, akan tetapi tidak dijawab atau tidak ditanggapi dan tidak dipenuhi tanpa alasan apapun oleh Judex Facti dan tindakan Judex Facti bertentangan dengan Pasal 102 ayat 1 d Undang-Undang PPHI, Pasal 139 ayat 1 HIR jo. Pasal 121 HIR jo. Pasal 90 Undang-Undang PPHI ;  
Yurisprudensi, putusan MA No. 395 K/Sip/1971 tanggal

Hal. 41 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



10 Juli 1971 ; “ *Hakim Pengadilan Negeri, karena jabatannya, berwenang memanggil para saksi yang dianggapnya perlu untuk didengar di dalam persidangan dalam rangka pembuktian suatu dalil gugatan* ” ;

D. Bahwa putusan *Judex Facti* pada pertimbangan pada halaman 37, mengatakan, kami kutib ;

- “ *Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan bersifat tetap maka untuk mengakiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku i.c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Peraturan Perusahaan* ” ;

Sedangkan pertimbangan hukum yang lainnya pada halaman yang sama, *Judex Facti* mengatakan ;

- “ *Menimbang, bahwa sekalipun secara yuridis yang menerima dan menugaskan Penggugat bekerja adalah Tergugat II namun demikian oleh karena faktanya sejak awal Penggugat ditugaskan bekerja oleh Tergugat II pada Tergugat I, dilain pihak yang memberikan perintah, pekerjaan dan upah Penggugat setiap bulannya adalah Tergugat I maka menurut Majelis baik Tergugat I maupun Tergugat II berhak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, karenanya petitum Penggugat angka 2 dan 3 haruslah ditolak* ;
- Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 37

Hal. 42 dari 61 hal. Put. No. 229 K/PDT.SUS/2011



yang mengatakan "... Tergugat I maupun Tergugat II berhak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, karenanya petitum Penggugat angka 2 dan 3 haruslah ditolak" ;

Pertimbangan Judex Facti tersebut di atas jelas tidak sesuai dengan fakta atau keadaan hukum (feitelijk rechts) yang ada. Adalah keliru pertimbangan Judex Facti yang mengatakan pihak Tergugat I (Termohon Kasasi I) yang memberikan perintah, pekerjaan dan upah kepada Penggugat (Pemohon Kasasi) termasuk mempunyai hak atau berhak untuk melakukan PHK terhadap Penggugat (Pemohon Kasasi), dan pertimbangan Judex Facti tersebut di atas juga saling bertentangan dan juga keliru dalam menilai dan menerapkan hukum, bertentangan dengan Pasal 100, Pasal 102 ayat 1 d Undang-Undang PPHI (terkait tentang pengambilan Keputusan) dan Pasal 1338 KUHPerdata (terkait tentang akibat suatu perjanjian), Pasal 163 HIR dan Pasal 1865 KUHPerdata (terkait tentang pembuktian) dan Pasal 1 angka 15, Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (terkait tentang hubungan kerja), adalah fakta ;

- a. Terbukti benar secara yuridis (legal formal) (vide pertimbangan Judex Facti di atas) hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi II/Tergugat II adalah kesepakatan perjanjian kerja yaitu kesepakatan perjanjian kerja tertanggal 19 Mei 2007 (vide bukti Penggugat, P-2 dan P-3) (vide Pasal 1313 KUHPerdata dan Pasal 1338 KUHPerdata) (vide Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang



No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) ;  
b. *Judex Facti* keliru dalam menilai dan menerapkan hukum, tidak benar dan tidak terbukti bahwa Termohon Kasasi I/Tergugat I adalah pihak yang memberikan perintah, pekerjaan dan upah kepada Penggugat (Pemohon Kasasi) setiap bulannya oleh karena adalah fakta pengakuan tersebut tidak cukup alasan hukumnya dan bukti- bukti yang ada tidak ada relevansinya dengan unsur hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 100 Undang-Undang PPHI (vide bukti Tergugat I :TI- 1). Dan yang terbukti benar adalah secara yuridis (legal formal) bahwa Penggugat (Pemohon Kasasi) mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat II (Termohon Kasasi II) dan fakta hukum sudah membuktikan, terbukti benar Penggugat (Pemohon Kasasi) dipekerjakan oleh Tergugat II (Termohon Kasasi II) sebagai Regional Sales Manager tentunya atas dasar hukum adanya kesepakatan perjanjian kerja tertanggal 19 Mei 2007 (terpenuhi adanya unsur perjanjian kerja dan pekerjaan) dan dalam kenyataannya Penggugat (Pemohon Kasasi) ada bekerja atau ditugaskan pada Termohon Kasasi I/Tergugat I adalah bukan atas kemauan Tergugat I (Termohon Kasasi I) akan tetapi, atas perintah Tergugat II (Termohon Kasasi II) kepada Termohon Kasasi I/Tergugat I sekaligus Penggugat (terpenuhi adanya unsur perintah). Fakta inilah yang telah membuktikan telah terpenuhinya unsur

Hal. 44 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 100 Undang-Undang PPHI ;

Dan sesuai bukti pembayaran gajilupah dari print out buku tabungan milik Penggugat (Pemohon Kasasi) di BCA, terbukti upah Penggugat selama bekerja setiap bulannya dibayarkan oleh Termohon Kasasi II/ Tergugat II melalui transfer ke rekening Penggugat (Pemohon Kasasi) di BCA (vide bukti Penggugat P-1A) (terpenuhi adanya unsur upah dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan ;

c. Adalah fakta hukum yang tidak terbantahkan, bahwa tidak ada satu buktipun atau alat bukti milik dari Termohon Kasasi I/Tergugat I (vide bukti Tergugat I : TI- 1 sampai dengan TI- 9) yang bisa membuktikan bahwa upah atau gaji Pemohon Kasasi/Penggugat sebesar Rp 13.390.000,00 perbulan selama dipekerjakan bekerja pada Termohon Kasasi I/Tergugat I dibayarkan oleh Termohon Kasasi I/ Tergugat I sebagaimana yang didalilkannya berulang- ulang ;

- Yurisprudensi, putusan MA No. 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972 :  
*Putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup dipertimbangkan (niet voldoende gemotiveerd) dan terdapat ketidak tertiban dalam beracara ;*
- Yurisprudensi, putusan MA No. 1855 K/Pdt/1984 tanggal 30 September 1985 : *“ Pengadilan Tinggi telah salah menerapkan hukum karena pembebanan pembuktian yang dilakukan bertentangan dengan*

Hal. 45 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



*prinsip pembagian yang berimbang sesuai dalil masing-masing” ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 ;

*Putusan- putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (onvoldoende gemotiveerd) harus dibatalkan ;*

Uraian- uraian fakta hubungan kerja ini telah menjelaskan dan membuktikan bahwa Termohon Kasasi II/Tergugat II adalah pihak satu satunya yang mempunyai hak dan berhak untuk melakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat termasuk untuk melakukan Mutasi kerja dan bukan Termohon Kasasi I/Tergugat I. Sedangkan hubungan hukum antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi I (Tergugat I terjalin karena adanya hubungan pekerjaan dan bukan karena adanya hubungan kerja, pengertian hubungan kerja yang dimaksud yaitu sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (vide bukti Penggugat P-1 sampai dengan P-17) ;

E. Adalah keliru pertimbangan Judex Facti pada halaman 37 yang mengatakan “... Tergugat I maupun Tergugat II berhak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, karenanya petitum Penggugat angka 2 dan 3 haruslah ditolak” ;

Pertimbangan Judex Facti di atas adalah pertimbangan yang tidak menyelesaikan masalah karena mencampur adukkan dan menilai sama fakta yuridis formal hubungan kerja sebagai *lex specialis* (vide bukti Penggugat P-2 dan P-3) terhadap fakta- fakta *lex generalis* dan ini



bagaikan menempatkan hukum dan pekerja pada satu rumah tanpa tau siapa pemilik rumahnya dan pertimbangan Judex Facti tersebut pertimbangan yang membingungkan, ragu-ragu, mengambang, alasan yang disampaikan telah mengakibatkan tumpang tindihnya hukum dan membuat menjadi tidak adanya kepastian hukum dan sudah pasti bertentangan dengan ketentuan hukum yaitu Pasal 1338 KUHPerdara, Pasal 100 dan Pasal 102 ayat 1 d tentang Undang-Undang PPHI, Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 1313 KUHPerdara dan Yurisprudensi, putusan MA No. 698 K/Sip/1969 tanggal 18 Desember 1970 dan Yurisprudensi, putusan MA No. 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972, yang isinya sebagai berikut :

- Pasal 100 Undang-Undang PPHI :

*Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan ;*

- Pasal 102 ayat 1 d Undang-Undang PPHI :

*(1) Putusan Pengadilan harus memuat :*

*d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa ;*

- Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah ;*

- Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh ;*

Hal. 47 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



- Pasal 1313 KUHPerdata :

*Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih ;*

- Pasal 1338 KUHPerdata :

*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 698  
K/Sip/1969 tanggal 18 Desember 1970 :

*Tiap penolakan atas suatu petitum harus disertai pertimbangan yang cukup mengapa ditolaknya ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 672  
K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972 :

*Putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup dipertimbangkan (niet voldoende gemotiveerd) dan terdapat ketidak tertiban dalam beracara ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 638  
K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 ;

*Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (onvoldoende gemotiveerd) harus dibatalkan ;*

Berdasarkan uraian fakta-fakta hukum dan ketentuan hukum di atas jelaslah terbukti bahwa Termohon Kasasi I/Tergugat I tidak berhak untuk melakukan PHK dan oleh karenanya petitum Pemohon Kasasi/Penggugat angka 2 dan 3 yang ditolak haruslah dikabulkan atau diterima ;

II. Putusan dan pertimbangan Judex Facti keliru dan tidak tepat, tidak memenuhi ketentuan hukum Pasal 163 HIR dan 1865 KUHPerdata (terkait tentang pembuktian) dan Pasal 5 ayat 1 jo. ayat 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (terkait dengan informasi,

Hal. 48 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



dokumen elektronik) dan Pasal 102 dan Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (terkait tentang pengambilan keputusan) dengan benar dan adil sesuai prinsip fair trial (tidak berat sebelah) ;

Pertimbangannya Judex Facti pada halaman 37 putusan Judex Facti, mengatakan, kami kutib ;

- *Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan dan meneliti seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan Majelis tidak menemukan fakta-fakta hukum untuk membuktikan bahwa Tergugat I ataupun Tergugat II telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat baik pada tanggal 22 Juni 2009 maupun pada tanggal 15 Juli 2009, bahwa bukti P-5 dan P-6 mengenai kronologis PHK Penggugat yang dibuat dan ditanda tangani oleh Penggugat sendiri dan bukti P-16 dan P-17 mengenai transkrip pembicaraan telepon antara Penggugat dengan Tergugat II yang dibuat dan ditanda tangani sendiri oleh Penggugat pada tanggal 13 Agustus 2010 bukanlah alat bukti yang sah menurut hukum untuk membuktikan bahwa Tergugat I atau Tergugat II telah melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 15 Juli 2009 ;*

Judex Facti dalam pertimbangannya tersebut di atas jelas-jelas telah salah dalam menilai dan menerapkan ketentuan hukum dan tidak sesuai dengan fakta atau keadaan hukum (feitelijk rechts) yang ada, pertimbangan Judex Facti ini jelas pertimbangan yang membingungkan, mengambang, yang mana alasan-alasan yang disampaikan telah mengakibatkan tumpang tindihnya hukum dan membuat menjadi tidak adanya

Hal. 49 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



kepastian hukum dan sudah pasti bertentangan dengan ketentuan hukum yaitu Pasal 5 ayat 1 jo. ayat 2 jo. ayat 3 jo. Pasal 1 ayat 4 jo. Pasal 1 dan Pasal 1 ayat 5 dan Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, bertentangan dengan Pasal 100 dan Pasal 102 ayat 1 d tentang Undang-Undang PPHI, adalah fakta ;

Pernyataan *Judex Facti* yang menyatakan bukti Rekaman Pembicaraan Melalui Telepon Genggam (Alat Komunikasi 2 Arah) bukan alat bukti yang sah menurut hukum adalah Salah Dalam Menilai Alat Bukti Dan Keliru Dalam Menerapkan Ketentuan Hukum dan Pertimbangan Bertentangan dengan :

(i). Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, yang mengatakan Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik merupakan Alat Bukti Hukum Yang Sah Dan Merupakan Perluasan Dari Alat Bukti Yang Sah Sesuai Dengan Hukum Acara Yang Berlaku Di Indonesia, dan  
(ii). Pasal 102 ayat 1 d dan Pasal 100 Undang-Undang PPHI,  
(iii). Pasal 163 HIR, dan (iv). Pasal 1865 KUHPerdara ;

- Yurisprudensi, putusan MA No. 672  
K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972 :

*Putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup dipertimbangkan (niet onvoldoende gemotiveerd) dan terdapat ketidak tertiban dalam beracara ;*

- Yurisprudensi, putusan MA No. 638  
K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 ;

*Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (niet onvoldoende gemotiveerd) harus dibatalkan ;*

Informasi Elektronik berupa rekaman dialog pembicaraan melalui telepon membuktikan :

a. Adalah fakta bukti P-16 dan P-17 (dalam bentuk Compact Disc "CD-R") milik Penggugat adalah termasuk Informasi Elektronik



dan/atau Dokumen Elektronik dan termasuk alat bukti hukum yang sah sebagaimana ditentukan dan diatur di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. (vide Pasal 5 ayat 1 jo. ayat 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik) ;

Informasi elektronik didapatkan dari hasil komunikasi melalui telepon (hand phone) yang dialog pembicaraannya mengenai hak-hak PHK dan dialog pembicaraannya direkam langsung menggunakan telepon itu juga (hand phone) dan data rekaman kemudian dicopykan atau ditransfer ke komputer dan selanjutnya data disimpan atau dicopikan dalam bentuk sekeping CD-R untuk dijadikan alat bukti hukum agar dapat didengarkan semua isi dialog pembicaraan yang terjadi. Dan untuk mempermudah, mengetahui atau mengingat, membaca materi pembicaraan yang terjadi maka dibuatkan salinan (transkrip) tertulis dialog pembicaraannya yang isinya sama persis dengan yang ada di CD-R ;

Adapun pihak-pihak yang ada dalam CD-R rekaman isi pembicaraan adalah Pemohon Kasasi (Penggugat) dengan Termohon Kasasi II (Tergugat II) yang diwakili oleh Wely Santoso selaku Senior Business Development Manager untuk rekaman pada tanggal 18 Juli 2009 dan Pemohon Kasasi (Penggugat) dengan Termohon Kasasi II (Tergugat II) yang diwakili oleh Hadyanta Anta Katya selaku direktur PT. PCI (Tergugat II sekarang Termohon Kasasi II) (vide bukti Penggugat P-15) untuk rekaman pada tanggal 19 September 2009 (vide bukti Penggugat P-16 dan P-17) ;

b. Bukti isi rekaman dari dialog pembicaraan (CD-R) tanggal 18 Juli 2009 dan tanggal 19 September 2009 telah membuktikan bahwa



adalah fakta dialog pembicaraan tidak lagi membicarakan tentang PHK nya atau alasan kenapa Penggugat di PHK, akan tetapi berbicara tentang negosiasi (tawar menawar) berapa nilai pembayaran hak-hak PHK terhadap Penggugat sebagai kompensasi setelah di PHK (vide bukti Penggugat P-16 dan P-17) ;

- c. Bukti isi rekaman dialog pembicaraan (CD) tanggal 18 Juli 2009 dan tanggal 19 September 2009 telah membuktikan sudah sepatutnya dapat disimpulkan kebenarannya bahwa adalah fakta hukum yang terbukti benar bahwa Penggugat (Pemohon Kasasi) telah di PHK atau telah terjadi PHK terhadap Pemohon Kasasi (Penggugat) (vide Pasal 102 ayat 1 d dan Pasal 100 Undang-Undang PPHI) ;
- Yurisprudensi, putusan MA No. 308 K/Sip/1959 tanggal 11 November 1959 ;

Pemberian putusan yang didasarkan pada keadilan tidaklah melanggar hukum ;

- d. Bukti isi rekaman (CD-R) tanggal 18 Juli 2009 dan tanggal 19 September 2009 telah membuktikan pasca Penggugat (Pemohon Kasasi) di PHK secara lisan dan tanpa alasan oleh Tergugat II (Termohon Kasasi II) terbukti telah ada dan benar ada terjadi tawar menawar terkait kompensasi hak-hak PHK terhadap Penggugat (Pemohon Kasasi) namun tidak/belum tercapai kesepakatan ;

- e. Kesimpulan pertimbangan Judex Facti (halaman 38) yang mengatakan tidak terbukti para Tergugat (khususnya Tergugat II) telah melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 15 Juli 2009 adalah Kesalahan Dalam Menilai



Dan Menerapkan Alat Bukti Dan Sudah Terbantahkan Dengan Bukti Penggugat P-16 dan P-17. Adalah fakta hukum sudah membuktikan bahwa Penggugat (Pemohon Kasasi) telah di PHK pada tanggal 15 Juli 2009 dan alat bukti hukumnya yang membuktikan telah di PHK adalah isi rekaman dialog pembicaraan (CD-R) tanggal 18 Juli 2008 dan isi rekaman dialog pembicaraan (CD-R) tanggal 19 September 2009. (vide bukti Penggugat P-16 dan P-17) ;

Bukti rekaman dialog pembicaraan (CD-R) tanggal 18 Juli 2009 dan tanggal 19 September 2009 membuktikan secara terang benderang bahwa para pihak bernegosiasi membicarakan pembayaran kompensasi hak-hak PHK terhadap Penggugat (Pemohon Kasasi) dan bukti ini telah cukup membuktikan bahwa Penggugat (Pemohon Kasasi) benar telah di PHK atau sudah tidak bekerja lagi dengan para Termohon Kasasi (para Tergugat) (vide bukti Penggugat P-16) ;

f. Bukti isi rekaman (CD-R) tanggal 18 Juli 2009 merupakan fakta hukum bahwa Pemohon Kasasi (Penggugat) terbukti telah di PHK sebelum tanggal 18 Juli 2009 atau pasnya defenitif tanggal 15 Juli 2009 dan oleh karenanya kesimpulan Judex Facti halaman 38 tentang dalil mangkir tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari sejak tanggal 20 Juli 2009 termasuk rekayasa hukum melalui surat-surat panggilan yang dikeluarkan setelah diketahui Penggugat (Pemohon Kasasi) di PHK secara hukum sudah tidak ada artinya karena tidak mempunyai legitimasi hukum, sudah tidak relavan lagi untuk diperiksa dan dipertimbangkan karena adalah fakta hukum

Hal. 53 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



Penggugat sudah terbukti di PHK atau sudah tidak bekerja lagi sebelum tanggal 20 Juli 2009 dengan para Termohon Kasasi (para Tergugat) ;

g. Bukti isi rekaman (CD-R) tanggal 18 Juli 2009 merupakan bukti secara logika hukum Pemohon Kasasi (Penggugat) telah di PHK atau sudah tidak bekerja lagi dengan para Termohon Kasasi (para Tergugat) sebelum tanggal 18 Juli 2009 dan oleh karenanya alasan hukum adanya surat mutasi kerja termasuk SP3 tertanggal 18 Juli 2009 sudah tidak ada artinya karena secara hukum tidak mempunyai legitimasi hukum, sudah tidak relevan lagi untuk diperiksa dan dipertimbangkan karena Penggugat sudah terbukti di PHK sebelum tanggal 18 Juli 2009 (vide bukti Penggugat P-10 dan P-11) (vide gugatan Penggugat poin 19 dan 20) ;

h. Bukti rekaman dialog pembicaraan (CD-R) tanggal 18 Juli 2008 telah menjadi bukti bahwa Penggugat benar telah di PHK oleh Tergugat II (Termohon Kasasi II) atau sudah tidak bekerja lagi dengan para Termohon Kasasi (para Tergugat) sebelum tanggal 18 Juli 2009 dan Penggugat (Pemohon Kasasi) menerima PHK tersebut karena mengenai hak-hak PHK Penggugat dijanjikan akan dibayarkan Tergugat II (Termohon Kasasi II) dan sebaliknya fakta-fakta yang dibuat setelah Penggugat di PHK merupakan fakta rekayasa penyeludupan hukum atau penyalahgunaan keadaan (undue influence) dan untuk itu pertimbangan Judex Facti halaman 39 tidak



patut untuk dipertimbangkan lebih lanjut dan diterima karena Penggugat (Pemohon Kasasi) sudah terbukti tidak pernah dan tidak benar telah mengundurkan diri atau di PHK karena telah mengundurkan diri (vide gugatan Penggugat poin 21 sampai dengan 23) ;

- i. Bukti rekaman dialog pembicaraan (CD-R) tanggal 18 Juli 2009 dan tanggal 19 September 2009 telah membuktikan bahwa Pemohon Kasasi (Penggugat) berhak untuk mendapatkan hak-hak PHK nya berupa ; (i). uang pesangon sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 c (3 bulan upah), (ii). uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 3 a (2 bulan upah) dan (iii). uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 c termasuk upah yang belum dibayarkan sampai Anjuran dikeluarkan ;

- Yurisprudensi, putusan MA No. 308 K/Sip/1959 tanggal 11 November 1959 ;

*Pemberian putusan yang didasarkan pada keadilan tidaklah melanggar hukum ;*

- Pasal 5 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ;

*(1) Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah ;*

*(2) Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan perluasan dari alat bukti yang sah sesuai*



dengan *Hukum Acara* yang berlaku di  
*Indonesia* ;

(3) *Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik* dinyatakan sah apabila menggunakan *Sistem Elektronik* sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang ini ;

- Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ;

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. *Informasi Elektronik* adalah satu atau sekumpulan data elektronik, termasuk tapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta, rancangan, foto, elektronik data interchange (EDI), surat elektronik (electronic mail), telegram, teleks, telecopy atau sejenisnya ..., yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya ;

- Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ;

*Dokumen Elektronik* adalah setiap *Informasi Elektronik* yang dibuat, diteruskan, dikirimkan, diterima, atau disimpan dalam bentuk analog, digital, elektro magnetik, optikal, atau sejenisnya, yang dapat dilihat, ditampilkan, dan/atau didengar melalui komputer atau *System Elektronik*, termasuk tetapi tidak terbatas pada tulisan, suara, gambar, peta ..., yang memiliki arti atau dapat dipahami oleh orang yang mampu memahaminya ;

- Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik ;

Hal. 56 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



*Sistem Elektronik adalah serangkaian perangkat dan prosedur elektronik yang berfungsi mempersiapkan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyimpan, menampilkan, mengumumkan, mengirimkan, dan/atau menyebarkan Informasi Elektronik ;*

III. Kesimpulan pertimbangannya Judex Facti pada halaman 41 putusan Judex Facti terkait dengan pertimbangannya yang menyatakan tidak adanya hak-hak Penggugat yang dapat diberikan akibat didiskualifikasi adalah pertimbangan yang salah atau keliru. Quad non, apabila misalnya Penggugat benar mengundurkan diri, maka :

Bahwa untuk kebenaran hukum terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 3, ketentuan hukum 168 ayat 3 sudah jelas menyatakan hak pekerja adalah berhak menerima sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 apabila terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 4 ;

Bahwa menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 (c) yang berhak menerima adalah pekerja yang sudah memenuhi syarat mendapatkan dasar perhitungan haknya berdasarkan hitungan pesangon dan/atau penghargaan masa kerja (diilihat dari masa kerja dan bukan dari pelanggarannya) atau kata lainnya pekerja yang berhak mendapat ketentuan hukum Pasal 168 ayat 3 adalah pekerja yang haknya hilang untuk mendapatkan pesangon dan/atau penghargaan masa kerja akan tetapi tetap memenuhi syarat mendapatkan haknya sebesar 15%. Dasar perhitungan 15% nya diambil dari perhitungan pesangon dan/atau penghargaan masa kerja yang tidak dapat diterimanya alias telah hilang ;

IV. Amar putusan Judex Facti pada poin 1 tidak jelas dan mengambang, kami kutib sebagai

Hal. 57 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



berikut ;

*“Menyatakan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan terhitung sejak tanggal 8 Agustus 2009” ;* Amar putusan Judex Facti tersebut di atas membingungkan, tidak jelas dan telah mengakibatkan tumpang tindihnya hukum dan membuat menjadi tidak adanya kepastian hukum, adapun alasan keberatan Pemohon Kasasi karena Judex Facti tidak menyebutkan dengan tegas didiskualifikasi dari perusahaan yang mana yang dimaksud oleh Judex Facti (Termohon Kasasi I kah atau Termohon Kasasi II kah), dan hal ini sudah pasti bertentangan dengan ketentuan hukum yaitu Pasal 102 ayat 1 d Undang-Undang PPHI ;

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

Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama memori kasasi tanggal 28 Oktober 2010 dan kontra memori tanggal 25 November 2010 dihubungkan dengan pertimbangan hukum Judex Facti dalam perkara ini, ternyata Judex Facti tidak salah dan tidak keliru dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar ;

Bahwa meneliti pertimbangan hukum Judex Facti, ternyata Penggugat dengan bukti yang diajukan P-1 sampai dengan P-17 tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya, dan karena ternyata juga petitum gugatan tidak ada permohonan untuk menyatakan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan, maka amar putusan Judex Facti harus diperbaiki, dengan menyatakan gugatan Penggugat ditolak oleh seluruhnya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, lagi pula dari sebab ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : **RUDIJANTO** tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan No. 183/PHI.G/2010/PN.JKT.PST., tanggal 30 September 2010 sehingga amarnya seperti akan

Hal. 58 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



disebutkan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa meskipun permohonan kasasi ditolak, namun karena nilai gugatan ini dibawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara ;

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

**M E N G A D I L I :**

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat : **RUDIJANTO** tersebut ;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 183/PHI.G/2010/PN.JKT.PST., tanggal 30 September 2010, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :

Dalam Eksepsi :

- Menolak Eksepsi Tergugat I, Tergugat II untuk seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu, tanggal 4 Mei 2011**, oleh **Djafni Djamal, SH., MH.**, Hakim Agung yang ditunjuk oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, SH. MM.**, dan **Arsyad, SH. MH.**, Hakim-Hakim Ad.Hoc.PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis tersebut dengan



dihadiri oleh Hakim-

Hakim Anggota tersebut dan **Reza Fauzi, SH. CN.**,  
Panitera Pengganti dengan  
tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim- Hakim

Anggota,

K e t u a,

ttd./

ttd./

Bernard, SH. MM.

Djafni Djamal,

SH., MH.

ttd./

Arsyad, SH. MH.

Panitera Pengganti,

ttd./

Reza Fauzi, SH. CN.

UNTUK SALINAN  
MAHKAMAH AGUNG RI  
a/n. PANITERA

Hal. 60 dari 61 hal.Put.No. 229 K/PDT.SUS/2011



PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

( RAHMI MULYATI, SH., MH )

Nip. 040049629