



PUTUSAN

Nomor 1070 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

MERI, bertempat tinggal di Jalan Tajung Medang Nomor 14 RT. 001, RW. 002, Kelurahan Pesisir, Kecamatan Lima Puluh Kota, Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Mayandri Suzarman, S.H., dan kawan, Para Advokat, pada Kantor Hukum Mayandri Suzarman, S.H & Rekan, berkantor di Grha MaMan, Jalan Sekuntum Nomor 123 Lantai II (Depan Alam Mayang) Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Maret 2017; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. ELUAN MAHKOTA berkedudukan di Jalan OKM Jamil Nomor 1 belakang Purna MTQ Pekanbaru, Kelurahan Simpang Tiga, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Propinsi Riau dan berkantor Pusat di Jalan Rasuna Said Blok X-2 Kav. 6, Jakarta Selatan, yang diwakili oleh Sianto Wetan selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada, Jhonny Marpaung, S.E dan kawan-kawan, Para Staff pada PT. Dutapalma Nusantara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 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 Pekanbaru, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal bulan Juli 1999 Jabatan terakhir sebagai *Acting Manager Purchasing* dengan Upah sebesar Rp10.600.000,00/bulan, dan upah terakhir diterima pada bulan Maret 2016;
2. Bahwa pada tanggal 13 April 2016 Tergugat menerbitkan Surat Nomor 666/IM/HR-GA/04/2016, perihal: Surat Non Aktif & pertanggung-jawaban kepada Penggugat dengan alasan adanya temuan terkait masalah kinerja dalam



operasional pembelian di Departemen Purchasing Regional Offiser Pekanbaru yang berdampak pada operasional di Kebun, PKS, Downstream dan Unit Kerja lainnya di Regional Riau dan Jambi;

3. Bahwa tuduhan-tuduhan Tergugat pada Penggugat tersebut tidak berdasar dan tidak dapat dibuktikan dan mengada-ada, karena Penggugat merasa semua prosedur dalam pekerjaan sudah sesuai dengan SOP. Demikian juga halnya dengan operasional pembelian Penggugat selalu terlebih dahulu meminta persetujuan atasan dan jika hal tersebut disetujui maka baru terlaksana dan semuanya dengan izin dan persetujuan atasan dan hal ini dibuktikan dengan semua surat tertera paraf atasan;
4. Bahwa Penggugat selama bekerja sampai dengan diterbitkannya Surat Nomor 666/IM/HR-GA/04/2016, perihal Surat Non Aktif & pertanggung-jawaban tanggal 13 April 2016 oleh Tergugat tersebut tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja dan tidak pernah menerima Surat Peringatan dari Tergugat;
5. Bahwa terhadap hal tersebut Penggugat tidak menerimanya dan Penggugat telah mengajukan permohonan Mediasi kepada Disnaker Kota Pekanbaru. Terhadap permohonan tersebut Disnaker Kota Pekanbaru telah menyampaikan Surat Anjuran tanggal 31 Agustus 2016 yang isinya sebagai berikut:
 1. Bahwa sdr. MERI atau Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak serta upah bulan April 2016;
 2. Agar PT. ELUAN MAHKOTA atau Tergugat membayarkan hak-hak pekerja berupa:
 - a. Pesangon $9 \times 1 \times \text{Rp}.10.600.000,-$ = Rp94.500.000,00
 - b. Penghargaan masa kerja $6 \times 1 \times ; \text{Rp}10.600.000,00$ = Rp63.600.000,00
 - c. Pengobatan dan perumahan $15 \% \times \text{Rp}158.100.000,00$ = Rp23.715.000,00
 - d. Upah bulan April 2016 = Rp10.600.000,00
Jumlah = Rp192.415.000,00
Terbilang (seratus sembilan puluh dua juta empat ratus lima belas ribu rupiah);
 - e. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima Anjuran;



6. Bahwa sampai dengan diajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Tergugat tidak melaksanakan Anjuran Mediator tersebut, sehingga Penggugat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan:

Dalam hal anjuran tersebut tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat:

7. Bahwa berdasarkan uraian tersebut telah nyatalah antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi PHK dan Tergugat telah menerbitkan Surat Nomor 666/IM/HR-GA/04/2016, perihal Surat Non Aktif, maka dengan demikian Tergugat secara hukum harus membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar satu kali ketentuan sebagaimana diatur di Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Bahwa oleh karena itu Tergugat harus membayar hak-hak Penggugat secara tunai berupa:

- a. Pesangon $9 \times 1 \times \text{Rp}10.600.000,00$ = Rp95.400.000,00;
- b. Penghargaan masa kerja $6 \times 1 \times \text{Rp}10.600.000,00$ = Rp63.600.000,00;
- c. Pengobatan dan
perumahan $15 \% \times \text{Rp}159.000.000,00$ = Rp23.850.000,00;
- d. Upah bulan April 2016 = Rp10.600.000,00;
- Jumlah = Rp193.450.000,00;

8. Bahwa oleh karena Penggugat khawatir Tergugat tidak akan melaksanakan atau lalai menjalankan putusan dalam perkara ini, maka beralasan hukum Penggugat memintakan kepada Majelis Hakim yang mengadili perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar *dwangsom* (uang paksa) sebesar Rp1.000.000,00 setiap hari keterlambatan Tergugat melaksanakan isi putusan dalam perkara ini;
9. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia, maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk meletakkan Sita Jaminan (*Conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan Tergugat yang akan dimintakan dan diajukan tersendiri oleh Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
 - a. Uang pesangon $9 \times 1 \times \text{Rp}10.600.000,00$ = $\text{Rp}95.400.000,00$;
 - b. Uang penghargaan masa kerja $6 \times 1 \times \text{Rp}10.600.000,00$ = $\text{Rp}63.600.000,00$;
 - c. Uang perumahan dan pengobatan $15 \% \times \text{Rp}159.000.000,00$ = $\text{Rp}23.850.000,00$;
 - d. Upah bulan April 2016 = $\text{Rp}10.600.000,00$
Jumlah = $\text{Rp}193.450.000,00$;
4. Menghukum Tergugat membayar uang paksa sebesar $\text{Rp}1.000.000,00$ untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
5. Menyatakan Sita Jaminan yang diletakkan dalam perkara ini adalah sah dan berharga;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar perkara;

Subsidiar:

Atau apabila Majelis berpendapat lain putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

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

A. Tentang gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (*Oscur Libel*):

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat sebagaimana yang disampaikan oleh para Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;
- Bahwa Penggugat dalam gugatannya menunjukkan ketidak telitian dalam meramu sebuah gugatan yang baik;
- Bahwa dalam gugatan terlihat sangat jelas Penggugat tidak mampu untuk memilih gugatan apa yang akan diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa perlu Tergugat perjelas kembali agar menjadi sebuah gugatan yang baik dan jelas itu gugatan Penggugat perlu adanya pemisahan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

antara jenis gugatan sehingga dalil dan posita sebuah gugatan itu mendukung dan sinkron satu dengan yang lainnya;

- Bahwa setelah Tergugat membaca dengan seksama gugatan Penggugat jelas telah fatal dimana semua di campur adukkan antara jenis gugatan sehingga apabila gugatan itu menjadi kabur;
- Bahwa Tergugat jelaskan agar menjadi terang benderang, menurut Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa:
- Pasal 1 ayat (4) "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";
- Bahwa sementara itu Perselisihan Hubungan Industrial merupakan semua jenis perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dimana termasuk di dalamnya ada Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka secara formil harus jelastermasuk kemana gugatan ini dimaksudkan;
- Bahwa selanjutnya Tergugat sampaikan berdasarkan hal tersebut di atas maka antara PHK dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah 2 (dua) hal yang sangat berbeda dan tidak bisa disatukan menjadi satu kesatuan;
- Bahwa dengan telah jelasnya gugatan Penggugat maka dapat disimpulkan gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas (*Obscur Libel*) ;
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersbut di atas, maka patut kiranya Majelis Hakim dalam perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 94/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 8 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat atas dasar Surat Permohonan Pengunduran Diri yang diajukan oleh Penggugat pada tanggal 15 April 2016;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji atau Upah hak Penggugat bulan April 2016 sebesar Rp10.600.000,00 (sepuluh juta enam ratus ribu rupiah);
4. Menghukum Tergugat membayar biaya yang di dalam perkara ini sebesar Rp451.000,00;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 8 Maret 2017 terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Maret 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Maret 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 94/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., *juncto* Nomor 21/Kas/G/2017/PN.Pbr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 4 April 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 26 April 2017 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 9 Mei 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:

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berpendapat Surat Pengunduran Diri Yang Diajukan Oleh Penggugat/ Pemohon Kasasi Adalah Sah Secara Hukum;

Bahwa alasan Majelis Hakim menyatakan Surat Pengunduran Diri Pemohon Kasasi/Penggugat sah secara hukum dengan alasan sebagai berikut:

1. Surat Pengunduran diri Penggugat/Pemohon Kasasi dari Darmexagro Group pertanggal 20 April 2016 dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juga serta tidak adanya bantahan dari Penggugat atas surat pengunduran diri yang dibuatnya tersebut;

2. Berdasarkan bukti P-10 adalah Surat Non Aktif dan Pertanggungjawaban yang ditujukan kepada Penggugat tanggal 13 April 2016 dan kemudian pada Tanggal 15 April 2016 Penggugat mengajukan Surat Pengunduran Diri;
3. Berdasarkan keterangan saksi dari Penggugat maupun saksi Tergugat bahwa Penggugat setelah mengajukan surat pengunduran diri tidak pernah masuk kantor lagi;
4. Berdasarkan keterangan saksi Tergugat yaitu Tovariga Triaginta Ginting bahwa ada karyawan yang dilaporkan kepada pihak kepolisian, akan tetapi tidak mengajukan surat pengunduran diri dan ternyata perbuatan pidana yang dituduhkan terhadap karyawan tersebut tidak terbukti di Kepolisian, maka karyawan tersebut dipekerjakan kembali oleh perusahaan dan dibayarkan gajinya secara rapel;

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 Secara umum, pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UUK"). Dalam Pasal 162 ayat (3) UUK diatur mengenai syarat bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri adalah:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Dari ketentuan-ketentuan tersebut di atas dapat kita lihat bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menetapkan permohonan pengunduran diri paling lambat/setidaknya harus sudah diajukan 30 (tiga puluh) hari atau sering dikenal dengan "1 (one) month notice" sebelum tanggal pengunduran diri/tanggal terakhir bekerja. Sehingga, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menetapkan batas maksimal permohonan pengunduran diri diajukan tapi justru menetapkan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri;

Ditegaskan pula oleh Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Prof. Aloysius Uwiyono bahwa bisa saja perusahaan menetapkan pengajuan permohonan pengunduran diri lebih dari 30 (tiga puluh)



hari, tapi kurang tidak boleh. Karena sebenarnya hal ini sebagai persiapan untuk perusahaan mencari pengganti dari orang yang mengundurkan diri itu. Yogo Pamungkas, salah seorang pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Trisakti mengamini pendapat Uwiyono bahwa dari redaksional "selambat-lambatnya" berarti paling cepat/paling tidak dalam waktu 30 (tiga puluh) hari permohonan pengunduran diri harus sudah diajukan, lebih dari waktu itu boleh. Tujuan pengaturan ini, menurut Yogo, adalah supaya tidak mendadak bagi perusahaan dalam mencari pengganti. Namun, ketentuan itu hendaknya tidak dilakukan sepihak maupun lisan, tapi harus dicantumkan setidaknya dalam PP, PK atau PKB;

Bahwa mengenai pengunduran diri tidak ada diatur didalam peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja (PK) atau dalam perjanjian kerja bersama (PKB);

Bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat Topariga Triaganti Ginting, Penggugat telah mengundurkan setelah adanya surat non aktif Surat Nomor 666/IM/HR-GA/04/2016 Hal: Surat Non Aktif & Pertanggungjawaban;

Bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat Surat Pengunduran Diri Penggugat tersebut tidak sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan;

Bahwa setelah mendapatkan surat tersebut, maka Penggugat langsung menanyakan kepada bagian HRD tentang maksud dari surat tersebut, tetapi Penggugat tidak mendapatkan jawaban yang pasti tentang status pekerjaan Penggugat;

Bahwa Surat Pengunduran diri tersebut tidak sah secara hukum karena bukanlah inisiatif dari Penggugat/Pemohon Kasasi tetapi dikarenakan atau didahului dengan adanya surat Tergugat/Termohon Kasasi tanggal 13 April 2016 menerbitkan Surat Nomor 666/IM/HR-GA/04/2016 Hal: Surat Non Aktif & Pertanggungjawaban dan ketidakjelasan tentang pekerjaan Penggugat/Pemohon Kasasi sehingga Penggugat/Pemohon Kasasi menganggap sudah tidak dipakai lagi tanpa alasan yang jelas;

Bahwa di dalam peraturan perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi tidak mengatur tentang Pengunduran Diri;

Bahwa selain itu Tergugat/Termohon Kasasi pada tanggal 15 Agustus 2016, mengirim surat kepada Penggugat/Pemohon Kasasi Nomor: 145/Leg-Eks/CS/VIII/2016 Perihal Surat Teguran, Permohonan Konfirmasi dan Tanggung Jawab kepada Penggugat. Hal ini berarti Surat Pengunduran Diri Penggugat/Pemohon Kasasi tanggal 15 April 2016 tersebut tidak disetujui dan dianggap tidak pernah ada oleh Tergugat/Termohon Kasasi dan



Penggugat/Pemohon Kasasi secara hukum masih karyawan Tergugat/Termohon Kasasi;

Bahwa tentang pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan karena pekerja/buruh mengundurkan diri telah diatur secara limitatif dalam ketentuan Pasal 154 butir b dan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang pada pokoknya mengatur sebagai berikut:

1. Pasal 154 butir b: "Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha";
2. Pasal 162 ayat (3): "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas;
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- Bahwa berdasarkan bukti T-1, Penggugat/Pemohon Kasasi telah mengajukan surat pernyataan pengunduran diri kepada Tergugat tertanggal 15 April 2016, dan Penggugat/Pemohon Kasasi menyatakan akan mengundurkan diri pertanggal 20 April 2016 serta menjalani hak sisa cuti pertanggal 16 Juni s/d 20 Juni 2016 dan semenjak tanggal 15 April 2016 Penggugat mulai tidak bekerja lagi pada Tergugat, dan itu artinya bahwa pengunduran diri Penggugat tidak memenuhi tenggang waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja atau sekurang-kurangnya 1 (satu) hari kerja bila ditafsirkan secara *a contrario*;
- Bahwa Penggugat secara nyata-nyata tidak memiliki ikatan dinas dengan pihak Tergugat/Termohon Kasasi;
- Bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi tidak lagi melaksanakan kewajibannya terhitung sejak surat pengunduran diri diajukan pada tanggal 15 April 2016, dan itu artinya bahwa begitu Penggugat /Pemohon Kasasi mengajukan pengunduran diri kepada Tergugat/Termohon Kasasi, Penggugat/Pemohon Kasasi tidak lagi melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh pada perusahaan Tergugat/ Termohon Kasasi;
- Bahwa pada pokoknya syarat dan ketentuan hukum tentang pengunduran diri atas kemauan sendiri sebagaimana diatur dalam Pasal 154 dan 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah bersifat kumulatif, yang artinya bahwa jika satu syarat tidak terpenuhi maka



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengunduran diri atas kemauan sendiri haruslah dianggap tidak sah dan batal demi hukum;

- Bahwa oleh karena demikian, surat pengunduran diri tersebut secara prosedur tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 162 ayat (1) huruf a dan c, maka konsekuensinya surat pengunduran diri Penggugat/Pemohon Kasasi kepada Tergugat/Termohon Kasasi haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

Bahwa surat non aktif dan pertanggungjawaban No. 666/IM/HR-GA/04/2016 yang ditujukan kepada Pemohon Kasasi tidak secara jelas menyebutkan posisi pekerjaan Pemohon Kasasi setelah di non aktifkan tersebut, dan Pemohon Kasasi telah berupaya menanyakan kepada bagian HRD tetapi tidak ada jawaban yang pasti dari HRD tersebut;

Bahwa surat non aktif dan pertanggungjawaban tersebut dibuat dengan alasan adanya temuan terkait masalah kinerja dalam operasional pembelian solar di Departement Purchasing Regional Office Pekanbaru yang berdampak pada operasional di kebun, PKS, Downstream dan unit lainnya Regional Riau dan Jambi (Vide Bukti P- 10);

Bahwa tuduhan atas Penggugat berdasarkan surat tersebut tidak terbukti, hal ini dikuatkan dengan keterangan saksi Penggugat yakni Mahlil dan Leny Halim serta keterangan saksi Tergugat Topariga Triaganti Ginting;

Bahwa oleh karena itu, jelaslah pengunduran diri Pemohon Kasasi dilatar belakangi oleh adanya surat non aktif dari Termohon Kasasi yang didalam surat non aktif tersebut tidak dijelaskan Pemohon Kasasi di letakkan/diposisikan sebagai apa, sehingga Pemohon Kasasi menganggap sudah tidak dipakai lagi tanpa alasan yang jelas, sehingga Pemohon Kasasi membuat surat pengunduran diri. Dan perusahaan Termohon Kasasi tidak ada mengatur dalam peraturan perusahaan tentang pengunduran diri

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan "Berdasarkan keterangan saksi Tergugat yaitu Tovariga Triaginta Ginting bahwa ada karyawan yang dilaporkan kepada pihak kepolisian, akan tetapi tidak mengajukan surat pengunduran diri dan ternyata perbuatan pidana yang dituduhkan terhadap karyawan tersebut tidak terbukti di kepolisian, maka karyawan tersebut dipekerjakan kembali oleh perusahaan dan dibayarkan gajinya secara rapel";

Bahwa seingat dan sepengetahuan Pemohon Kasasi, selama pemeriksaan saksi Tovariga Triaginta Ginting tidak ada menerangkan hal yang demikian, dan menurut Pemohon Kasasi apa yang telah disampaikan oleh saksi

Halaman 10 dari 12 hal.Put.Nomor 1070 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tovariga Triaginta Ginting di depan persidangan adalah sebagaimana yang telah kami uraikan dalam kesimpulan;

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

mengenai keberatan ke-1 sampai dengan ke-2:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 3 April 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 9 Mei 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat pada tanggal 15 April 2016 (Bukti P.10-T-1) karena itu Penggugat tidak berhak atas Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), Uang Penggantian Hak (UPH) kecuali gaji bulan April yang belum dibayarkan;

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

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

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

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **MERI** tersebut;

Halaman 11 dari 12 hal.Put.Nomor 1070 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari 6 Oktober 2017 oleh Dr. H. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, 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 Ayumi Susriani, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd /

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

ttd /

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

Tt Ketua Majelis,

ttd /

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

Panitera Pengganti,

ttd /

Ayumi Susriani, S.H., M.H.

Biaya-Biaya :

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

Untuk Salinan :
Mahkamah Agung RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.MH

NIP. 195912071985122002

Halaman 12 dari 12 hal.Put.Nomor 1070 K/Pdt.Sus-PHI/2017