



PUTUSAN

Nomor 148 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

1. **Ir. PRASAD TITASAPUTRA, M.M.**, bertempat tinggal di Kampung Pasir Kaliki RT 01 RW 01, Desa Sukamaju Kecamatan Megamendung, Bogor;
2. **ANGGIAT P. SITUMORANG**, bertempat tinggal di Jalan Pondok Bambu Batas I Nomor 28 RT 04 RW 12 Kelurahan Cilincing, Jakarta Timur;

Keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada: Pardomuan Simanjuntak, S.H., dan kawan-kawan, para Advokat pada Lembaga Penyadaran dan Bantuan Hukum Forum Adil Sejahtera (LPBH-FAS), berkantor di Jalan Pratama I Nomor 11 Pulo Gadung, Jakarta Timur berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Juni 2016;

Para Pemohon Kasasi dahulu Penggugat I, II;

L a w a n

SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN TRANSPORTASI (STMT)

TRISAKTI, yang diwakili oleh Ketua Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti, Dr. Tjuk Sukardiman, berkedudukan di Jalan IPN Nomor 2 Cipinang Besar Selatan, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada B. Woeryono, S.H., M.M., dan kawan-kawan, para Advokat berkantor di Jalan Niaga Raya Kav. AA3, Ruko CBD Unit F-7 Kawasan Industri Jababeka II, Desa Pasirsari, Kecamatan Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 September 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Para Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat I, II telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan

Halaman 1 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat I telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 2001 sebagai Karyawan/Dosen dengan upah terakhir sebesar Rp11.874.500,00 per bulan;
2. Bahwa Penggugat II telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 2003 sebagai Karyawan dengan upah terakhir sebesar Rp11.513.800,00 per bulan;
3. Bahwa pada tanggal 15 Juni 2015 sekitar pukul 12.30 Wib Mahasiswa STMT Trisaksi telah melakukan aksi demonstrasi di depan kampus dengan menutup portal dan membakar ban. Pada hari dan waktu yang bersamaan juga sedang dilaksanakan persiapan Gladi Resik wisuda di JHCC Senayan Jakarta Pusat. Dengan adanya aksi tersebut Penggugat I dan Penggugat II, Olfabri, Muajir, Pradana Usman, Rosyadi dan Ferdy tidak dapat keluar menuju JHCC Senayan untuk mengikuti persiapan dan acara gladi resik tersebut. Pada saat itu juga di lokasi demonstrasi hadir Bapak Husni Hasan, Aang Gunawan, Dudit selaku dosen dan satpam yang merupakan tim keamanan kampus.
4. Bahwa pada saat aksi tersebut Presiden Mahasiswa meminta agar salah satu dari karyawan yang hadir yang berada di bawah tenda bersedia memberikan sambutan. Sehubungan dengan tidak adanya diantara karyawan yang hadir tersebut yang bersedia memenuhi permintaan Presiden Mahasiswa tersebut, maka Penggugat I mengambil inisiatif untuk mewakili karyawan yang hadir. Dalam dialog tersebut Penggugat I mengucapkan "appreciate" kepada mahasiswa yang mau peduli dengan kondisi kampus yang dianggap kritis. Dalam kesempatan tersebut, Penggugat I meminta kepada mahasiswa dalam melakukan aksi untuk tidak melakukan perusakan terhadap fasilitas kampus atau tindakan anarkhis lainnya yang dapat merugikan dan merusak kampus. Dan akhirnya mahasiswa membubarkan diri;
5. Bahwa pada tanggal 16 Juni 2015, dilaksanakan acara wisuda di JHCC Senayan dimana acara tersebut berjalan dengan lancar, aman dan terkendali. Selesai acara wisuda sekitar pukul 13.00 wib Penggugat I menyampaikan kepada Penggugat II untuk bersama-sama beberapa alumni, pengurus Ika Sakti (Ikatan Kekeluargaan Alumni Trisakti) STMT Trisakti, dan mahasiswa mendatangi kantor Yayasan Trisakti dalam rangka menyampaikan surat tuntutan mereka;
6. Bahwa sekitar pukul 15.00 WIB para perwakilan mahasiswa, alumni dan karyawan termasuk Penggugat I dan Penggugat II tiba di Kantor Yayasan Trisakti. Setelah sampai di kantor Yayasan Trisakti mereka menyampaikan berkas surat tuntutan yang ditujukan kepada Ketua Umum Yayasan Bapak

Halaman 2 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017



Bimo Prakoso dan diterima oleh Staf Kantor Yayasan yang bernama Ibu Asih. Setelah itu mahasiswa menyampaikan sedikit orasi dan membentangkan spanduk di kantor Yayasan Trisakti dan kemudian pulang;

7. Bahwa pada tanggal 17 Juni 2015, pada saat libur kampus, Penggugat I kedatangan tamu Sdr. Edwin yang juga bekerja di STMT sebagai Sopir. Sdr. Edwin ini ditemani oleh seseorang yang tidak dikenal oleh Penggugat I. Pada tanggal yang sama, Penggugat II juga kedatangan tamu yakni sdr Achmad yang sehari-hari bekerja di STMT Trisakti juga sebagai sopir. Sdr. Ahmad datang bersama dengan seseorang yang tidak Penggugat II kenal karena tetap masuk duduk dalam mobil. Maksud kedatangan dari Sdr. Edwin dan Ahmad kepada Penggugat I dan II ternyata adalah untuk mengantar surat dari Ketua STMT Trisakti;
8. Bahwa adapun surat yang diantarkan dan yang Penggugat I terima pada tanggal 17 Juni 2015 tersebut adalah Surat Tergugat Nomor 046/SK/XLV/STMT /2015 tertanggal 16 Juni 2015 Tergugat yang ditujukan kepada Penggugat I Adapun perihal surat Tergugat tersebut adalah: Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Bahwa ternyata surat yang sama juga diterima oleh Penggugat II pada tanggal 17 Juni 2015 dengan Nomor Nomor: 447/SK/XLV/STMT/2015 tertanggal 16 Juni 2015 dan perihal surat tersebut juga adalah Pemutusan Hubungan Kerja;
10. Bahwa adapun alasan yang menjadi dasar Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja baik terhadap Penggugat I maupun terhadap Penggugat II mempunyai alasan yang sama yaitu:
 - a. Pada tanggal 15 Juni 2015, Para Penggugat secara bersama-sama telah ikut serta melakukan demonstrasi dan atau orasi terbuka yang isinya berupa penghasutan untuk melawan pimpinan serta menyampaikan alasan-alasan yang tidak didasari aturan yang berlaku di SMTM Trisaksi termasuk membentangkan spanduk yang berisikan provokasi, peninstaan tertulis terhadap nama baik pimpinan yang sah dan mengadakan petisi berupa selebaran dengan mengatasnamakan Forum Karyawan Reformis yang tidak dikenal dan tidak ada legalitas di STMT Trisaksi;
 - b. Tindakan saudara telah menciptakan ketidak nyamanan di dalam kampus STMT Trisaksi, proses perkuliahan tidak berjalan dan bahkan seluruh aktivitas di dalam kampus menjadi terganggu dan menimbulkan perasaan tidak aman dan nyaman bagi mahasiswa/i bahkan nama baik



STMT Trisaksi rusak;

- c. Akibat perbuatan saudara tersebut telah menimbulkan kerugian materiil, imateriil dan rugi waktu bagi mahasiswa/i dimana para orang tua mahasiswa/i telah mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk mengikuti perkuliahan demi masa depan;
 - d. Atas tindakan saudara yang sama dan berulang-ulang selama ini termasuk pelanggaran atas Peraturan Nomor 01 tahun 2012, tentang Peraturan Kepegawaian Trisakti, pimpinan STMT Trisaksi masih memberikan toleransi tanpa melakukan peringatan kepada saudara dengan harapan saudara sadar dan dapat mengubah sikap akan tetapi toleransi tersebut saudara abaikan bahkan melakukan tindakan yang merugikan semua pihak di STMT Trisaksi termasuk pihak Yayasan Trisakti;
 - e. STMT Trisakti adalah lembaga pendidikan yang visinya menghasilkan SDM yang berkualitas akan tetapi dengan perbuatan saudara selama ini tidak lagi menggambarkan STMT Trisaksi sebagai lembaga pendidikan akan tetapi secara tidak langsung telah menciptakan STMT Trisaksi sebagai tempat pelampiasan ambisi yang tidak jelas tidak beretiked dan bermoral;
 - f. Berdasarkan hal-hal tersebut dan setelah mendapat masukan dari berbagai pihak yang berkompeten dan demi masa depan dan perkuliahan yang kondusif di STMT Trisaksi maka terhitung sejak tanggal 16 Juni 2015, STMT Trisaksi melakukan pemutusan hubungan kerja dan atau memberhentikan saudara sebagai karyawan STMT Trisaksi;
11. Bahwa atas surat Tergugat tersebut, pada tanggal 19 Juni 2015 Para Penggugat menyampaikan penolakan atas tindakan Tergugat tersebut melalui surat yang ditujukan kepada Tergugat yang tembusannya disampaikan kepada Ketua Pengurus Yayasan Trisakti, Senat, Para Karyawan STMT Trisakti, Ika Alumni STMT Trisakti, BEM dan KM;
 12. Bahwa pada tanggal 23 Juni 2015, Para Penggugat membuat laporan atau pengaduan kepada Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat. Dan pada hari yang sama Para Penggugat berusaha untuk melakukan penyelesaian perselisihan yang timbul dengan cara musyawarah untuk mufakat dengan meminta pertemuan dengan Bapak Miskul Firdaus selaku Waket II yang membawahi bidang SDM namun dalam pertemuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut, terkait surat penolakan PHK yang dibuat oleh Penggugat, tidak ada jawaban yang disampaikan oleh beliau; beliau hanya menyampaikan bahwa akan memberikan jawaban secara tertulis pada tanggal 25 Juni 2015;

13. Bahwa pada tanggal 25 Juni 2015, saat Penggugat II hendak melakukan kewajibannya di kampus, Penggugat II diberhentikan oleh Satuan Pengamanan Kampus di depan Pos Satpam. Petugas Satpam tersebut menyampaikan bahwa mereka diperintahkan oleh saudara Umar untuk tidak mengijinkan para Penggugat masuk ke area kampus;
14. Bahwa pada tanggal 27 Juni 2015, rumah para Penggugat I & II kembali didatangi oleh yang menyebut dirinya suruhan dari Tergugat untuk mengantarkan surat. Surat yang diantar tersebut bernomor: ISRU/XLV/STMT2015 dimana pada pokoknya berisi:
 - a. Untuk mengambil barang-barang pribadi penggugat I dan II di ruang kerja, meja kerja dan lemari pada hari senin tanggal 29 Juni 2015;
 - b. Apabila tidak datang pada hari dan tanggal tersebut akan dibuatkan berita acara dan mengirimkan barang pribadi ke rumah Penggugat;
 - c. Terhitung sejak tanggal 30 Juni Penggugat tidak diperkenankan lagi memasuki ruang kerja/kantor yang ada di STMT Trisakti tanpa seijin resmi dari Ketua STMT Trisakti;
15. Bahwa pada tanggal 30 Juni 2015 Tergugat menerbitkan surat Nomor 002/SUS/STMT/2015 yang ditujukan kepada Penggugat I perihal Pemberhentian sebagai Dosen;
16. Bahwa adapun yang menjadi alasan Tergugat untuk memberhentikan Penggugat I sebagai Dosen adalah:
 - a. Pada tanggal 15 Juni 2015 secara bersama-sama saudara telah ikut serta melakukan demonstrasi dan/atau orasi terbuka yang isinya berupa penghasutan untuk melawan pimpinan serta menyampaikan alasan-alasan yang tidak didasari aturan yang berlaku di STMT Trisakti termasuk membentangkan spanduk yang berisikan provokasi, peninstaan tertulis terhadap nama baik pimpinan yang sah dan mengadakan petisi berupa selebaran dengan mengatasnamakan Forum Karyawan Reformis yang tidak dikenal dan tidak ada legalitasnya di STMT Trisakti yang mengakibatkan perkuliahan dan atau proses ajar mengajar terhenti sehingga secara langsung telah merugikan STMT Trisakti khususnya mahasiswa;
 - b. Pada tanggal 16 Juni 2015 sore harinya saudara telah sengaja melakukan demonstrasi dan memperlakukan Yayasan Trisakti

Halaman 5 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017



sehingga membuat nama baik civitas akademi STMT Trisakti dan Yayasan Trisakti menjadi tercoreng dimata masyarakat sekitar maupun masyarakat umum terutama dalam dunia pendidikan nasional maupun internasional;

- c. Tindakan saudara telah menciptakan ketidaknyamanan, kondisi mencekam dan rasa ketakutan dikalangan karyawan, mahasiswa STMT Trisakti dan menimbulkan protes dari masyarakat sekitar yang kesemuanya perbuatan Penggugat I telah merusak nama baik STMT Trisakti sebagai tempat saudara untuk berkarya dan mencari nafkah;
- d. Sebagai dosen saudara seharusnya menjadi panutan dan dapat memberikan contoh perilaku sebagai pendidik/dosen yang baik terhadap temat sejawat, masyarakat khususnya mahasiswa STMT Trisakti sebagai anak didik saudara akan tetapi Penggugat I lupa akan Tupoksi selaku dosen/pendidik dimana demi tujuan emosional Penggugat I untuk menjadi pimpinan STMT Trisakti telah bertindak tidak sesuai aturan bahkan perbuatan Penggugat I mengarah dan atau sudah merupakan tindakan kriminal;
- e. Pada hari Jumat tanggal 19 Juni 2015 sekitar pukul 14.15 sewaktu aksi demonstrasi mahasiswa berlangsung saudara dan kelompok saudara berdiri menonton sambil tertawa tawa dan tidak berusaha untuk mencegah terutama ketika ditemukan 5 (lima) yang disebut kepala babi;
- f. Atas tindakan saudara yang sama dan berulang-ulang selama ini termasuk pelanggaran atas Peraturan Nomor 01 tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawaian Trisakti, pimpinan STMT Trisakti masih memberikan toleransi tanpa melakukan peringatan kepada saudara dengan harapan saudara sadar dan dapat mengubah sikap akan tetapi toleransi tersebut saudara abaikan dan bahkan melakukan tindakan yang merugikan semua pihak di STMT Trisakti termasuk pihak Yayasan Trisakti;
- g. Berdasarkan uraian di atas mengingat tidak ada lagi unsur pemaaf atas seluruh tindakan dan perbuatan saudara, maka pimpinan STMT Trisakti mengambil keputusan sebagai berikut:
 - Terhitung sejak tanggal 01 Juli 2015 memberhentikan dengan tidak hormat Ir Prasad Titasaputra, MM sebagai Dosen Tetap di STMT Trisakti;
 - Melarang Ir Prasad Titasaputra, MM ke ruang perkuliahan maupun wilayah STMT Trisakti tanpa seijin yang berwenang untuk itu;



- Mengembalikan seluruh barang dalam bentuk apapun milik STMT Trisaksi;

17. Bahwa kemudian pada tanggal 02 Juli 2015 Tergugat mengeluarkan Keputusan Nomor 095/XLV/SK/STMT/2015 tentang Penegasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat saudara Anggiat P. Situmorang sebagai karyawan Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti dan Keputusan Nomor 096/XLV/SK/STMT/2015 tentang Penegasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat saudara Ir. Prasad Titasaputra, MM sebagai karyawan Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti;
18. Bahwa dalam surat keputusan tersebut, alasan Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat kepada para penggugat adalah bahwa STMT Trisakti mendesak untuk melakukan perbaikan, pembenahan, pemulihan untuk mengembalikan kemurnian STMT Trisaksi sebagai lembaga Pendidikan yang baik, aman, nyaman dan terkendali menuju visi STMT Trisaksi menjadi lembaga badan penyelenggara pendidikan tinggi bertaraf internasional sebagai wadah pembangunan bangsa yang pluralistik berasaskan Pancasila;
19. Bahwa atas tindakan pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat kepada para Penggugat, Tergugat berdasarkan SK Nomor 095 & 096/XLV/SK/STMT/2015, hanya memberikan: (a) uang pisah yaitu untuk masa kerja 14 (empat belas) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah kepada Penggugat I dan untuk masa kerja 12 (dua belas) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah kepada Penggugat II ; dan (b) Uang ganti rugi 15% dari Pesangon dan Uang Pisah kepada Penggugat I dan Penggugat II;

Format Pemutusan Hubungan Kerja Cacat Hukum;

1. Bahwa dari segi format pemberian sanksi, bahwa bahwa pemberian sanksi ditetapkan dengan Surat Keputusan Pejabat Yang Berwenang, setelah mendapat pertimbangan Majelis Pertimbangan Kepegawaian (MPKep) vide Pasal 35 ayat (3) Peraturan Nomor 01 tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawaian Trisakti;
2. Bahwa didasarkan pada ketentuan tersebut, maka pemberian sanksi yang dikeluarkan oleh Tergugat perihal Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat dalam bentuk surat adalah tidak sah atau cacat hukum. Cacat hukum juga terdapat dalam pemberian sanksi tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dilakukan oleh Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali terutama kepada Penggugat I yaitu:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Pertama: Surat tanggal 16 Juni 2015 Nomor: 046/SK/XLV/STMT/ 2015, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja;
- (2) Kedua: Surat tanggal 30 Juni 2015 Nomor: 002/SUS/STMT/2015, hal: Pemberhentian sebagai Dosen;
- (3) Ketiga: Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Trisaksi Nomor: 096/XLV/SK/STMT/2015 tentang Penegasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat saudara Ir. Prasad Titasaputra, MM sebagai karyawan Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisaksi;
3. Ke (3) tiga surat pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh Tergugat tidak satupun yang mencantumkan pertimbangan Majelis Pertimbangan Kepegawaian (MPKep) sebagai salah satu pertimbangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 35 ayat (3) Peraturan Nomor 01 tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawaian Trisakti;
4. Bahwa tindakan Tergugat yang arogan dan mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku semakin nyata dalam tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat I yang dilakukan oleh Tergugat dengan mengabaikan status Penggugat I sebagai Dosen. Dalam Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah mengatur tata cara dan mekanisme pemutusan hubungan kerja terhadap seorang dosen, namun ketentuan tersebut telah diabaikan oleh Tergugat;
5. Bahwa dalam Pasal 67 ayat (2) disebutkan bahwa dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:
 - a. Melanggar sumpah dan janji jabatan;
 - b. Melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama;
 - c. Melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 bulan atau lebih secara terus menerus;
6. Bahwa Pasal 67 ayat (3) menyebutkan bahwa pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan tinggi yang bersangkutan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan Pasal 68 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberhentian dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (2) dapat dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri. Namun sampai gugatan ini dijumpai ketentuan tersebut telah diabaikan oleh Tergugat;

Proses dan Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Bertentangan dengan Hukum

Halaman 8 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa berdasarkan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal senada juga diatur dalam Dalam Pasal 109 ayat (1) Peraturan Kepegawaian Trisakti Nomor 01 tahun 2012 yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi: bahwa Pejabat yang berwenang, pegawai dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dan dalam ayat (2) dikatakan jika segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindarkan maka maksud PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pejabat yang berwenang dengan pegawai yang bersangkutan;
2. Bahwa sampai gugatan ini diajukan oleh Para Penggugat, tidak pernah ada usaha dari Tergugat untuk mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Bahkan dari tanggal surat pemutusan hubungan kerja tersebut terbukti bahwa Tergugat bernafsu untuk mengakhiri hubungan kerja dengan para Penggugat. Buktinya, aksi demonstrasi dilakukan pada tanggal 15 Juni 2015, Tergugat telah menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja pada tanggal 16 Juni 2015;
3. Bahwa oleh karena Tergugat tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan para Penggugat maka tindakan Tergugat dalam memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat tidak pernah merundingkan maksud tersebut kepada Para Penggugat. Pada hal berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa maksud dan keinginan tersebut wajib dirundingkan terlebih dahulu. Adalah mustahil untuk merundingkannya karena pada tanggal 16 Juni 2015, Tergugat telah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja. Menyangkut penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang wajib dirundingkan oleh kedua belah pihak juga diatur dalam Peraturan Kepegawaian Trisakti Nomor 01 tahun 2012 Pasal 40 yang berbunyi: tentang penyelesaian sengketa dimana tahap pertama sengketa diusahakan agar dapat diselesaikan secara intern di satuan pendidikan tinggi/kantor yayasan dan apabila penyelesaian tersebut belum dapat tercapai, penyelesaian selanjutnya dilimpahkan kepada pengurus yayasan;
4. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) bahwa "Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Didasarkan pada ketentuan tersebut, maka tindakan Pemutusan

Halaman 9 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017



Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat karena tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, adalah batal demi hukum. Hal tersebut secara tegas diamanatkan Pasal 155 ayat (1) yang berbunyi: Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum;

Tergugat Melarang Para Penggugat Untuk Melaksanakan Kewajibannya

5. Bahwa oleh karena belum ada penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, maka berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
6. Bahwa sebagaimana diuraikan di atas, bahwa para penggugat berkeinginan untuk tetap melaksanakan kewajibannya di kampus namun pihak Tergugat melalui satuan pengamanan kampus secara tegas melarang Para Penggugat untuk masuk areal kampus. Disamping melalui satuan pengamanan juga meralui surat dan bahkan dengan care menempelkan foto para Penggugat di papan pengumuman kampus dan terpat-tempat umum lainnya yang bisa dilihat dan atau dibaca orang bahwa para Penggugat dilarang masuk kampus. Pemampangan foto tersebut mirip seperti pemampangan foto yang dilakukan oleh aparat kepolisian dalam rangka mencari dan menangkap serta mengejar para pelaku teroris. Tindakan Tergugat tersebut jelas-jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga tidak mencerminkan budy dan etika dari sebuah lembaga yang menyebut dirinya sebagai lembaga pendidikan yang visinya menghasilkan SDM yang berkualitas akan tetapi dengan perbuatan Tergugat tersebut tidak lagi menggambarkan STMT Trisaksi sebagai lembaga pendidikan akan tetapi secara tidak langsung telah menciptakan STMT Trisaksi sebagai tempat pelampiasan ambisi yang tidak jelas tidak beretiked dan tidak bermoral;
7. Bahwa oleh karena secara formal tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah cacad hukum maka tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah batal demi hukum. Bahwa didasarkan pada Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat berkewajiban untuk mempekerjakan kembali para Penggugat dan membayar seluruh gaji atau upah Para Penggugat yang seharusnya mereka terima. Para Penggugat menerima upah



terakhir adalah pada bulan Juni 2015. Oleh karena itu Tergugat berkewajiban untuk membayar upah Para Penggugat sejak Juli 2015 sampai gugatan ini mempunyai putusan yang berkekuatan hukum yang tetap;

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Bertentangan Dengan Hukum

8. Bahwa didasarkan pada surat pemutusan hubungan kerja para Penggugat bahwa adapun alasan Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dikarenakan pada tanggal 15 Juni 2015, Para Penggugat secara bersama-sama telah ikut serta melakukan demonstrasi dan atau orasi terbuka yang isinya berupa penghasutan untuk melawan pimpinan serta menyampaikan alasan-alasan yang tidak didasari aturan yang berlaku di SMTM Trisaksi termasuk membentangkan spanduk yang berisikan provokasi, peninstaan tertulis terhadap nama baliq pimpinan yang sah dan mengadakan petisi berupa selebaran dengan mengatasnamakan Forum Karyawan Reformis yang tidak dikenal dan tidak ada legalitas di STMT Trisaksi;
9. Bahwa didasarkan pada Keputusan Tergugat pada tanggal 02 Juli 2015 Tergugat Nomor 095/XLV/SK/STMT/2015 tentang Penegasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat saudara Anggiat P. Situmorang sebagai karyawan Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti dan Keputusan Nomor 096/XLV/SK/STMT/2015 tentang Penegasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat saudara Ir. Prasad Titasaputra, MM sebagai karyawan Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti maka tindakan Para Penggugat tertanggal 15 Juni 2015 tersebut dikualifikasikan Tergugat sebagai kesalahan berat dimana akibat dari kesalahan berat tersebut, maka Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat kepada para Penggugat. Pemutusan Hubungan Kerja tidak hormat ini diatur dalam Pasal 124 Peraturan Nomor 01 tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawian Trisakti tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Tidak Hormat;
10. Bahwa adapun alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat didasarkan pada pelanggaran alasan mendesak. Adapun alasan mendesak yang dimaksudkan dalam Pasal 124 tersebut sama dengan alasan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 124 ayat (2) Peraturan Nomor 01 tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawian Trisakti dan alasan-alasan kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 124 ayat (2) Peraturan Nomor 01 tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawian Trisakti tersebut sama dengan alasan-alasan kesalahan berat berat yang diatur dalam Pasal 158



ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

11. Bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi RI dalam Nomor 012/PUU-I/2003, Tergugat berkewajiban terlebih dahulu membuktikan segala tuduhan yang ditujukan kepada Para Penggugat melalui proses hukum pidana. Setelah proses tersebut dilakukan dan Para Penggugat terbukti melakukan sebagaimana yang dituduhkan oleh Tergugat dan sudah diputus oleh Pengadilan dan Putusan Tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, baru Tergugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat. Namun sampai gugatan ini diajukan, Tergugat belum membuktikan tuduhan yang dialamatkan kepada Para Penggugat melalui proses hukum yang berlaku yang dalam hal ini proses pidana. Oleh karena para Penggugat belum terbukti melakukan tindakan atas tuduhan Tergugat maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah batal demi hukum;
12. Bahwa adapun salah satu amar dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 tentang Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah sebagai berikut:

MENGADILI

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
 - Menyatakan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 158;
 - Bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Menyatakan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
13. Bahwa atas putusan Mahkamah Konstitusi RI dalam Perkara Nomor 012/PUndang Undang -¹/₂003 tersebut maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI mengeluarkan Surat Edran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materiil Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang antara lain menyatakan:
 - (1) Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158; Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat"... bukan atas pengaduan pengusaha", Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat"... Pasal 158 ayat (1)..." Pasal 171 sepanjang mengenai anak



kalimat "... Pasal 158 ayat (1), Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat;

(2) Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-Pasal Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, tidak digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial;

(3) Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

– Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;

– Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003;

14. Bahwa didasarkan pada uraian di atas, alasan Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat masih terlalu dini atau alasan yang masih prematur. Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat masih premature maka alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah alasan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan akibat hukumnya adalah batal demi hukum;

15. Bahwa didasarkan pada Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat berkewajiban untuk mempekerjakan kembali para Penggugat dan membayar seluruh gaji atau upah Para Penggugat yang seharusnya mereka terima. Para Penggugat menerima upah terakhir adalah pada bulan Juni 2015. Oleh karena itu Tergugat berkewajiban untuk membayar upah Para Penggugat sejak Juli 2015 sampai gugatan ini mempunyai putusan yang berkekuatan hukum yang tetap;

Tindakan Tergugat Melanggar Hak Konstitusional Para Penggugat;

1. Bahwa pada dasarnya, tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat adalah dikarenakan para Penggugat melakukan aksi demonstrasi pada tanggal 15 Juni 2015 di kampus;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa tindakan para Penggugat tersebut adalah merupakan hak konstitusional yang dijamin oleh Undang Undang Dasar 1945 dan juga peraturan perundang-undangan lainnya yaitu:

- (1) Pasal 28 E ayat (3) Undang Undang Dasar 1945: Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat;
- (2) Pasal 28J ayat (1) Undang Undang Dasar 1945: Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara;
- (3) Pasal 25 Undang Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi; Setiap orang berhak untuk menyampaikan pendapat dimuka umum termasuk hak untuk mogok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (4) Pasal 19 Undang Undang Nomor 12 tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik) yang berbunyi: Hak orang untuk mempunyai pendapat tanpa campur tangan pihak lain dan hak atas kebebasan untuk menyatakan pendapat;
- (5) Undang-Undang Nomor 9 tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum yang secara tegas menyatakan bahwa kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum adalah hak asasi manusia yang dijamin oleh Undang Undang Dasar 1945 dan Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia; b. bahwa kemerdekaan setiap warga negara untuk menyampaikan pendapat di muka umum merupakan perwujudan demokrasi dalam tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; c. bahwa untuk membangun negara demokrasi yang menyelenggarakan keadilan sosial dan menjamin hak asasi manusia diperlukan adanya suasana yang aman, tertib, dan damai; d. bahwa hak menyampaikan pendapat di muka umum dilaksanakan secara bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku;

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

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah batal demi hukum;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali para

Halaman 14 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat pada kedudukan dan atau jabatan semula;

4. Mewajibkan. Tergugat untuk membayar upah atau gaji serta hak-hak Para Peggugat yang biasa diterima setiap bulannya sejak bulan Juli 2015 hingga gugatan ini mempunyai putusan yang berkekuatan hukum yang tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau: apabila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Tidak Berwenang Untuk Memeriksa Dan Mengadili Perkara Nomor 306/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST;

- a. Kompetensi Absolut;

Bahwa Para Peggugat telah salah dalam mengajukan Gugatan karena Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti khususnya sebagaimana bunyi Ketentuan dalam Pasal 60 ayat (2) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dikarenakan Ketua Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti adalah seorang Pejabat Negara dan merupakan kepanjangan tangan dari Menteri Pendidikan dalam penyelenggaraan Pendidikan khususnya di Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti sehingga oleh karenanya Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) bukan pendukung Hak dan Kewajiban didalam Perbuatan Hukum.

- b. Gugatan Para Peggugat Premature;

Bahwa sesuai bunyi Ketentuan Pasal 36 ayat (7) Peraturan Kepegawaian Trisakti Nomor 1 Tahun 2012 *juncto* Peraturan Kepegawaian Trisakti Nomor 002/YT-III/SK/VI/2015 jelas diatur bahwa apabila Para Peggugat merasa tidak puas seharusnya terlebih dahulu mengajukan masalahnya kepada Majelis Pertimbangan Kepegawaian dan Senat Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti dan apabila belum puas dengan Keputusan dari Majelis Pertimbangan Kepegawaian dan Senat Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti maka Para Peggugat dapat mengajukan Banding kepada Badan Hukum Penyelenggara dari Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti dan bukannya menempuh upaya penyelesaian melalui mekanisme Ketentuan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan;

Halaman 15 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017



Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 306/Pdt.Sus-PHI/2015/PHI.Jkt.Pst tanggal 13 Juni 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 24 Agustus 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak untuk masing-masing Penggugat sebagai berikut:
 - Penggugat I, Ir. Prasad Titasaputra, M.M., sebesar Rp191.179.450,00 (seratus sembilan puluh satu juta seratus tujuh puluh sembilan ribu empat ratus lima puluh rupiah);
 - Penggugat II, Anggiat P. Situmorang sebesar Rp185.372.180,00 (seratus delapan puluh lima juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu seratus delapan puluh rupiah);
4. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 13 Juni 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Juni 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 Juni 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 85/Srt.KAS/PHI/2016/PN.Jkt.Pst *juncto* Nomor 306/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Juni 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 31 Agustus 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 13 September 2016;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

1. *Judex Facti* menetapkan Putusan Pemutusan Hubungan Kerja atas Jenis pelanggaran Disiplin Sedang tanpa didasari alasan yang bertumpu pada ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

Dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* menyatakan bahwa tindakan para Penggugat bertentangan dengan Pasal 34 Peraturan 01 Tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawaian Trisakti (*vide* bukti P-17=bukti T-3), tindakan para Penggugat tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin sedang, karena pelanggaran yang dilakukan para Penggugat secara sadar dapat merugikan orang lain dan/atau satuan Pendidikan Tinggi/Yayasan;

Adapun sanksi atas pelanggaran disiplin sedang yang dilakukan oleh Para Penggugat diatur dalam Peraturan 01 tahun 2012 tentang Peraturan Kepegawaian Trisakti dalam Pasal 34 ayat (1) *juncto* Pasal 32 ayat 2 (b) yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 34

Pelanggaran Disiplin Sedang;

Pelanggaran disiplin sedang adalah pelanggaran yang dilakukan secara sadar dan dapat merugikan orang lain dan/atau satuan pendidikan tinggi/yayasan. Penjatuhan saksi terhadap pelanggaran disiplin sedang, daitur sebagai berikut:

Apabila pegawai yang bersangkutan telah pernah dijatuhi sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 butir (2) tetapi kembali melakukan pelanggaran, baik untuk pelanggaran yang sama maupun pelanggaran yang lain yang masih termasuk kategori pelanggaran dalam Pasal 33 dijatuhi sanksi berupa:

- a. Penundaan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; atau
- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; atau
- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 32

Ayat (2) Tingkat dan jenis sanksi pelanggaran disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

Halaman 17 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017

Disclaimer

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



- (b) Pelanggaran disiplin sedang, dengan sanksi:
 - a. Penundaan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun;

Dalam pertimbangan *Judex Facti* bahwa atas tindakan pelanggaran disiplin sedang yang dilakukan oleh Para Penggugat *Judex Facti* menjatuhkan sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 dengan pertimbangan adil dan patut;

Penerapan Pasal 161 ayat (3) atas tindakan pelanggaran Disiplin Sedang yang dilakukan oleh para Penggugat adalah penerapan hukum yang salah karena mengabaikan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bertentangan dengan pengaturan penjatuhan saksi pelanggaran disiplin sedang sebagaimana tertera dalam Pasal 34 ayat (1) Peraturan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Kepegawaian Trisakti. *Judex Facti* dalam hal ini telah mengabaikan fakta bahwa Para Penggugat belum pernah mendapat sanksi berupa Surat Peringat Pertama, Kedua, dan Ketiga secara berturut-turut baik untuk Pelanggaran Sedang dimaksud ataupun pelanggaran-pelanggaran lainnya (Fakta ini disampaikan secara tertulis oleh Kepala Sub Bagian SDM STMT Trisakti, Ibu Rohana Sitanggung, kepada Ketua STMT Trisakti dalam suratnya berperihal Analisis PHK Karyawan tanggal 22 Juni 2012). Dengan demikian penerapan ayat (3) Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa penerapan ayat (1) Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah penerapan hukum yang salah dan bahkan melanggar hukum karena nyata-nyata telah merampas dan memperkosa hak-hak dasar para Penggugat/Pemohon Kasasi;

Berdasarkan katagori Pelanggaran Disiplin Sedang yang ditetapkan oleh *Judex Facti* kepada Para Penggugat, maka apabila mengacu pada Pasal 34 ayat (1) Peraturan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Kepegawaian Trisakti seharusnya Para Penggugat diberikan Surat Peringatan dan tidak terkena sanksi pelanggaran sedang karena belum pernah mendapat sanksi tertulis dalam bentuk Surat Peringatan oleh Tergugat. Pun apabila mengacu pada ayat (1) Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, seharusnya kepada Para Penggugat diberikan Surat Peringatan terlebih dahulu sebelum dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

Penetapan PHK berdasarkan ayat (3) Pasal 161 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan dipenuhinya ketentuan pada ayat (1) Pasal 161



Undang Undang yang sama, yaitu bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut;

Dalam hal ini *Judex Facti* telah lalai dalam melihat keberadaan Surat Peringatan dimaksud sehingga Penetapan Putusan mengabaikan ketentuan yang dimaksud pada ayat (1) Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013;

Berdasarkan uraian di atas maka petitum Para Penggugat/Pemohon Kasasi untuk memerintahkan Tergugat/Termohon Kasasi mempekerjakan kembali Para Penggugat/Pemohon Kasasi adalah sah menurut hukum dan harus dikabulkan;

2. *Judex Facti* memanfaatkan Surat Penggugat kepada Tergugat tertanggal 24 Agustus 2015 sebagai dasar pertimbangan dalam menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja antara para Penggugat/Pemohon Kasasi dengan Tergugat/Termohon Kasasi;

Bahwa dalam amar putusan pengadilan tingkat pertama *Judex Facti* menyatakan:

“memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan Majelis harus menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 24 Agustus 2015, yaitu sejak para Penggugat bersedia untuk di PHK sehingga petitum Para Penggugat angka (2) harus dikabulkan untuk sebagian.” Adapun yang menjadi pertimbangan hukum *Judex Facti* untuk menyatakan Putusnya Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tertanggal 24 Agustus 2015 didasarkan pada surat Para Penggugat kepada Tergugat (*vide* bukti P-12);

Tujuan penulisan surat tertanggal 24 Agustus 2015 tersebut oleh para penggugat (*vide* bukti P-12) adalah dalam rangka menindak-lanjuti pertemuan pada tanggal 21 Agustus 2015 dengan Kuasa Hukum Tergugat (Bapak Jose Silitonga) agar persoalan dapat segera diselesaikan secara musyawarah mufakat sehingga tidak perlu sampai pada Anjuran Mediator Sudin Tenaga Kerja Jakarta Timur, apalagi sampai tingkat Pengadilan PPHI. Adalah sangat berlebihan jika isi surat tersebut ditafsirkan sebagai kesediaan para Penggugat untuk di-PHK oleh Tergugat tanpa memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan penegakkan hukum dari sudut pandang Penggugat. Sungguh tidak bisa diterima dengan akal sehat dan hati yang jernih jika para Penggugat bersedia di-PHK oleh Tergugat tanpa tegaknya keadilan di hati



mereka (para Penggugat). Adalah sangat tidak wajar jika PHK ditetapkan oleh *Judex Facti* atas dasar isi surat yang dibuat oleh pihak yang di-PHK (para Penggugat), sementara *Judex Facti* mengetahui bahwa surat tersebut dibuat oleh Para Penggugat untuk maksud tercapainya musyawarah mufakat demi tegaknya keadilan, bukan untuk maksud menyatakan kesediaan untuk di-PHK;

Adapun isi pokok dari bukti P-12 tersebut adalah untuk menindaklanjuti pertemuan Para Penggugat dengan Tergugat melalui kuasa hukum Tergugat tertanggal 21 Agustus 2015. Dan untuk penyelesaian perselisihan yang timbul secara musyawarah untuk mufakat, para Penggugat mengajukan permintaan pembayaran pesangon 2 x ketentuan pegawai diberhentikan dengan hormat dan gaji yang belum dibayarkan sampai tercapainya musyawarah/mufakat antara kedua belah pihak ini. Penyelesaian secara bipartite ini adalah merupakan penyelesaian yang wajib dilakukan dalam setiap perselisihan hubungan industrial (*vide* Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004);

Atas surat Para Penggugat tertanggal 24 Agustus 2015 tersebut, Tergugat memberikan jawaban melalui surat tertanggal 31 Agustus 2015 (*vide* bukti P-13) yang menolak permintaan dari para Penggugat. Tergugat hanya bersedia untuk memberikan kompensasi kepada Para Penggugat berupa uang pisah dan uang penggantian hak serta cuti. Dan atas penolakan dari Tergugat tersebut maka proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat melalui bipartite telah gagal (*vide* Pasal 3 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004);

Oleh karena penyelesaian melalui bipartit telah gagal maka proses lebih lanjut adalah mencatatkan perselisihan yang timbul ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (*vide* Pasal 4 ayat (1) dan melanjutkan proses penyelesaiannya melalui konsiliasi atau arbitrase (*vide* Pasal 4 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004). Bilamana para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka proses penyelesaiannya dilakukan melalui mediator (*vide* Pasal 4 ayat (4) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004). Dan proses perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat dilakukan melalui mediator. Dan pada tanggal 20 Oktober 2015, mediator mengeluarkan anjuran (*vide* Pasal 13 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004). Namun atas anjuran mediator tersebut, Tergugat tidak menyetujui anjuran tersebut maka Para Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (*vide* 5 *juncto* Pasal



14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004);

Dengan demikian surat Para Penggugat tertanggal 24 Agustus 2015 bukanlah pernyataan ingin dan atau kesediaan mengakhiri hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat namun sebagai awal untuk proses penyelesaian perselisihan yang timbul antara Para Penggugat dengan Tergugat. Karena tanpa melalui proses tersebut, maka Pengadilan Hubungan Industrial akan menolak atau mengembalikan gugatan Para Penggugat (*vide* Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004. Dengan kata lain, surat para Pengugat tanggal 24 Agustus 2015 adalah merupakan proses Penyelesaian Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial, karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004.

Berdasarkan uraian di atas maka petitum Para Penggugat/Pemohon Kasasi untuk memerintahkan Tergugat/Termohon Kasasi mempekerjakan kembali Para Penggugat/Pemohon Kasasi adalah sah menurut hukum dan harus dikabulkan;

3. *Judex Facti* menetapkan tanggal 24 Agustus 2015 sebagai tanggal mulai berlakunya Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa dalam amar putusan pengadilan tingkat pertama menyatakan: "Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 24 Agustus 2015." Adapun yang menjadi pertimbangan hukum *Judex Facti* untuk menyatakan Putusnya Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tertanggal 24 Agustus 2015 didasarkan pada surat Para Penggugat kepada Tergugat (*vide* bukti P-12);

Penetapan tanggal 24 Agustus 2015 oleh *Judex Facti* sebagai hari mulai berlakunya PHK adalah tidak berdasar pada pertimbangan hukum yang kuat dan bertentangan dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;

Sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa Pengusaha atau Tergugat hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasar pada ketentuan ini, seyogyanyalah PHK ditetapkan oleh Pengusaha (Tergugat) setelah Tergugat telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian



perselisihan hubungan industrial. Tidaklah wajar jika tanggal penetapan PHK ditetapkan *Judex Facti*, apalagi tanggal PHK ditetapkan sebelum Tergugat memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan tanggal PHK oleh *Judex Facti* bukan hanya bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi juga melampaui batas kewenangan yang dimiliki, dan diluar petitum yang dituntut oleh Para Penggugat;

Dengan demikian *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum tentang berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat/Pemohon Kasasi dengan Tergugat/Termohon Kasasi pada tanggal 24 Agustus 2015 dan Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi kepada Para Penggugat/Pemohon Kasasi adalah batal demi hukum;

4. *Judex Facti* membebaskan Tergugat/Termohon Kasasi dari kewajiban membayar upah proses kepada Para Penggugat/Pemohon Kasasi tanpa mengindahkan bukti yang ada.

Dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* menyatakan bahwa para Penggugat tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat dan juga tidak melakukan kewajibannya sebagai pekerja, maka menurut *Judex Facti* para Penggugat tidak berhak atas upah selama proses sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi: Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan; Pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut adalah pertimbangan yang melanggar hukum dikarenakan bukan para Penggugat yang tidak bersedia untuk melakukan kewajibannya namun dikarenakan Tergugat melarang para Penggugat untuk melaksanakan kewajiban. Hal tersebut didasarkan pada bukti P-9 dan bukti P-10 dimana berdasarkan bukti P-9 dan bukti P-10 tersebut jelas Tergugat tidak berkeinginan lagi memperkerjakan Para Penggugat bahkan secara tegas melarang para Penggugat untuk memasuki lingkungan dalam Kampus STMT Trisakti;

Adapun isi pokok dari bukti P-9 yang diterbitkan oleh Waket III adalah berupa instruksi kepada security dimana terhitung sejak hari sabtu, tanggal 4 Juli 2015, Ir. Prasad Tita Saputra, MM dan saudara Anggiat Pahotton Situmorang, SE,MM dilarang keras untuk memasuki wilayah STMT Trisaksi. Agar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab ttd Suparman CK, AMTrU, MM. Dalam lembaran instruksi tersebut mencantumkan foto Para Penggugat. Dan juga ditempelkan di papan pengumuman kampus;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sementara bukti P-10 adalah merupakan surat dari Wakil Ketua I STMT Trisakti yang ditujukan kepada Anggiat Pahotton Situmorang, SST,S.E,M.M., yang pada pokoknya menyatakan agar Anggiat Situmorang terhutang sejak tanggal 30 Juni saudara Anggiat tidak dipekenankan lagi memasuki ruangan kerja/kantor yang ada di STNT Trisakti tanpa seizin dari Ketua STMT Trisakti dan memerintahkan saudara Anggiat untuk mengambil barang pribadinya di ruang kerja, meja kerja dan lemari pada tanggal 29 Juni 2015. Dan apabila Anggiat tidak datang pada waktu yang telah ditentukan maka barang saudara tersebut akan dibuatkan berita acara dan dikirim kerumah saudara;

Judex Facti nampaknya kurang cermat dalam memperhatikan keberadaan kedua bukti tersebut di atas. Dari kedua bukti tersebut Nampak jelas bahwa Tergugat tidak menginginkan lagi kehadiran Para Penggugat pada jam kerja atau pun bukan jam kerja dalam lingkungan Kampus STMT Trisakti. Permintaan mengosongkan ruang kerja Para Penggugat oleh Tergugat dan pelarangan kepada Para Penggugat untuk masuk ke dalam lingkungan kampus dalam bentuk Surat disertai pemampangan foto para penggugat di dalam lingkungan kampus merupakan bukti nyata bahwa Tergugat tidak menginginkan kehadiran Para Penggugat di dalam lingkungan. Juga tidak pernah Tergugat memanggil Para Penggugat baik secara lisan atau pun tertulis untuk sama-sama bisa memenuhi ketentuan ayat (2) Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pun juga Tergugat tidak memenuhi ketentuan ayat (3) Pasal 155 Undang Undang yang sama dimana Tergugat dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan ayat (2) dengan memberikan skorsing kepada Para Penggugat. Sikap/Tindak Tergugat yang tidak menginginkan kehadiran Para Penggugat di dalam lingkungan kampus baik pada jam kerja maupun bukan, telah menyebabkan Para Penggugat tidak dapat memasuki Lingkungan Kampus dan bekerja memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud oleh ketentuan yang ada dalam ayat (2) Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Disamping tidak memperhatikan kedua alat bukti tersebut, *Judex Facti* nampaknya juga lalai dalam melihat pengecualian ayat (1) Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang digunakan sebagai dasar hukum untuk menolak petitum Penggugat Nomor 4 (mewajibkan Tergugat untuk membayar upah atau gaji serta hak-hak para Penggugat yang biasa diterima setiap bulannya sejak bulan Juli 2015 sampai gugatan mempunyai kekuatan hukum yang tetap). Dalam ayat (2) (e) Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

Halaman 23 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017



tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar upah apabila: (e) Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

Kehilangan pekerjaan sehingga tidak memperoleh sumber pendapatan tetap setiap bulannya adalah hal tidak ingin dialami oleh setiap pekerja/buruh dimana pun. Begitu pula dengan Para penggugat, tidak ada alasan untuk tidak bersedia melakukan pekerjaan apa pun yang diberikan oleh Tergugat selama perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap. Namun terbukti bahwa Tergugat secara tegas tidak bersedia memperkerjakan kembali Para Penggugat. Tergugat dengan sengaja membuat halangan kepada Para Penggugat untuk tidak dapat bekerja lagi dalam bentuk: (1) surat permintaan pengosongan ruang kepada Para Penggugat; (2) pelarangan kepada Para Penggugat untuk masuk ke dalam lingkungan kampus dalam bentuk Surat/Pengumuman disertai pemampangan foto para penggugat di dalam lingkungan kampus;

Dengan adanya penerapan hukum yang salah yang dilakukan oleh *Judex Facti* maka petitum para Penggugat agar Tergugat berkewajiban untuk membayar upah atau gaji serta hak-hak para penggugat yang biasa diterima setiap bulannya sejak bulan Juli 2015 hingga gugatan ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap adalah sah menurut hukum dan wajib dikabulkan oleh pengadilan;

5. *Judex facti* tidak Berwenang mengadili atau melampaui batas wewenang;

Bahwa *Judex Facti* pada Pengadilan Tingkat Pertama yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* tidak berwenang mengadili atau telah melampaui batas wewenang atau *ultra petita*. Adapun tuntutan atau petitum dari Para Penggugat dalam gugatannya adalah:

1. Menerima gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat adalah batal demi hukum;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali pada Penggugat pada kedudukan dan atau jabatan semula;
4. Mewajibkan Tergugat untuk membayar upah atau gaji serta hak-hak para Penggugat yang biasa diterima setiap bulannya sejak bulan Juli 2015 sampai gugatan ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.



Namun *Judex Facti* yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* telah memutuskan:

Dalam Eksepsi:

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 24 Agustus 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak untuk masing-masing Penggugat sebagai berikut:
 - Penggugat I, Ir Prasad Titasaputra, MM sebesar Rp191.179.450,00 (seratus sembilan puluh satu juta seratus tujuh puluh sembilan ribu empat ratus lima puluh rupiah);
 - Penggugat II, Anggiat P Situmorang sebesar Rp185.372.180,00 (seratus delapan puluh lima juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu seratus delapan puluh rupiah);
4. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.
5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Bahwa dengan demikian putusan *Judex Facti* atas perkara *a quo* bertentangan dengan Pasal 178 ayat (3) HIR yang berbunyi: Hakim dilarang menjatuhkan putusan atas perkara yang tidak dituntut atau mengabulkan lebih dari pada yang dituntut. Dengan demikian berdasarkan Pasal 30 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 14 tahun 1985 Mahkamah Agung RI dapat menyatakan batal putusan pengadilan tingkat pertama atas perkara *a quo*;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi harmonis lagi sehingga sulit untuk mempertahankan hubungan kerja;

Bahwa pemutusan hubungan kerja didasarkan surat para Penggugat kepada Tergugat tanggal 24 Agustus 2015;

Bahwa Para Penggugat telah melakukan pelanggaran Pasal 34 Peraturan Kepegawaian Tri Sakti Nomor 1 Tahun 2012, maka sebagai konsekwensi atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja itu para Penggugat mendapatkan kompensasi sesuai Ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, dan tanpa upah proses karena perbuatan Para Penggugat selaku dosen dan karyawan Tergugat menuntut dengan cara demonstrasi terhadap Ketua STMT yang sah adalah tidak dapat dibenarkan, semestinya selaku dosen dan karyawan dapat memberikan contoh dan panutan kepada para mahasiswa dengan melakukan tuntutan sesuai mekanisme atau prosedur dan ketentuan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: Ir. PRASAD TITASAPUTRA, M.M., dan ANGGIAT P. SITUMORANG, tersebut harus ditolak;

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

Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1. Ir. **PRASAD TITASAPUTRA, M.M.**, 2. **ANGGIAT P. SITUMORANG**, tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 20 Maret 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Halaman 26 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd./

Ttd./

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

Sudrajad Dimiyati, S.H.,M.H.

Ttd./

H. Buyung Marizal, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti

Ttd./

Arief Sapto Nugroho, S.H.,M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 27 dari 27 hal. Put. Nomor 148 K/Pdt.Sus.PHI/2017