



PUTUSAN

Nomor 577 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:

PT CITRA SEMBAWA, diwakili oleh Mohamad Andi Ramadiansyah, Direktur Utama PT Citra Sembawa, berkedudukan di Jalan Penghubung Trans Pulau Rimau KM.14, Desa Meranti Banyuasin, Sumatera Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Fahmi Nugroho, S.H., M.H. dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Merdeka Nomor 1069/C RT.05 RW. 02, Kelurahan Talang Semut, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Februari 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

NOPRIANSYAH, bertempat tinggal di Desa Meranti, RT. 11, Kecamatan Suak Tapeh, Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Jilun, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Pertahanan IV, Komplek Srimas Buana Rindang D.22, RT. 52, Kelurahan 16 Ulu, SU.II, Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Maret 2017;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Tergugat adalah PT Citra Sembawa perusahaan berbadan hukum yang usahanya bergerak di bidang Perkebunan Karet, dan wilayah kegiatan meliputi Kabupaten Banyuasin;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja dengan tergugat sejak bulan April tahun 2000, dengan status hubungan kerja terakhir sebagai pekerja tetap,

Halaman 1 dari 19 hal. Put. Nomor 577 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan jabatan terakhir Penggugat, Krani Afdeling 2, dan gaji terakhir diterima sejumlah Rp2.241.396,00 (dua juta dua ratus empat puluh satu ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah);

3. Bahwa Penggugat selama bekerja dengan tergugat telah bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi;
4. Bahwa Penggugat pada tanggal 22 Desember 2015 dengan Nomor Surat 113/SPHK/PTCS/XII/2015, Penggugat telah diputuskan hubungan kerja oleh tergugat secara sepihak dan melawan hukum karena diputuskan hubungan kerja tanpa kesalahan serta prosedur yang benar sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerja karena dituduh merugikan perusahaan, karena terjadi kesalahan perhitungan pengajuan upah dari bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Oktober tahun 2015;
6. Bahwa selama bekerja Penggugat telah bekerja sesuai dengan Prosedur dan Job Discription (uraian tugas) yang ada di perusahaan;
7. Bahwa selain dari bekerja sesuai dengan uraian tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, Penggugat juga menjabat sebagai Kerani Afdeling 2 baru sejak tanggal 27 Juli 2015, sehingga Penggugat pada posisi tersebut hanya meneruskan pekerjaan petugas yang lama;
8. Bahwa tugas Penggugat secara garis besar adalah menerima laporan/mencatat laporan dari mandor lapangan, kemudian Penggugat merekap data dari mandor lapangan tanpa dikurangi atau ditambah karena Penggugat tidak punya hak untuk itu, selanjutnya hasil rekap yang dibuat oleh Penggugat akan dicek oleh mandor besar selaku atasan Penggugat, serta atasan dari mandor besar yaitu Asisten;
9. Bahwa sejak Penggugat sebagai Kerani Afdeling 2 setiap hari Penggugat lakukan pekerjaan sebagaimana biasa dan tidak pernah ada komplain kesalahan dari atasan Penggugat yaitu mandor besar dan asisten;
10. Bahwa pada bulan Desember tahun 2015 ada Team Audit dari perusahaan pusat dan mengaudit perusahaan dan didapati kerugian perusahaan pada bagian pekerjaan Penggugat, dan Penggugat dituduh telah penyebab kerugian perusahaan tersebut;
11. Bahwa atas tuduhan tersebut Penggugat menolak dengan tegas, karena Penggugat telah bekerja dengan benar sesuai dengan uraian tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kalau terjadi kesalahan itu bukan merupakan atas perlakuan Penggugat;

Halaman 2 dari 19 hal. Put. Nomor 577 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)



12. Bahwa atas kerugian perusahaan tersebut Penggugat diminta untuk mengganti kerugian tersebut secara tanggung renteng, oleh karena Penggugat benar-benar telah bekerja dengan baik dan benar maka Penggugat tetap menolak untuk mengganti sesuatu yang bukan karena kesalahan Penggugat;
13. Bahwa karena Penggugat tidak mau mengganti kerugian perusahaan yang dituduhkan kepada Penggugat maka pada tanggal 22 Desember 2015 dengan Nomor Surat 113/SPHK/PTCS/XII/2015, Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, bertentangan dengan hukum serta tanpa prosedur yang benar;
14. Bahwa karena PHK tersebut sepihak, bertentangan dengan hukum, Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja tersebut dan tetap datang untuk bekerja sebagaimana biasanya;
15. Bahwa atas tindakan Penggugat tetap melaksanakan tugas sebagaimana biasa, maka pada tanggal 19 Januari 2016 tergugat mengeluarkan surat tugas kepada Komandan Security agar melarang Penggugat untuk masuk dalam lingkungan perusahaan;
16. Bahwa dengan demikian Penggugat tidak bisa melaksanakan tugas sebagaimana biasanya karena telah tegas dan nyata dihalangi oleh tergugat;
17. Bahwa oleh karena Penggugat telah di PHK secara sepihak, bertentangan dengan hukum serta tanpa prosedur yang benar maka Penggugat menuntut tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan, pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang Undang 13 Tahun 2003 jo Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dan ganti kerugian di perusahaan, maka Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sebagai berikut:

Masa Kerja : 15 (lima belas) tahun lebih 8 (delapan) bulan

Uang Pesangon $2 \times 9 \times (\text{Rp}2.241.396,00) = \text{Rp}40.345.128,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja $6 \times \text{Rp}2.241.396,00 = \text{Rp}13.448.376,00$

Total $= \text{Rp}53.793.504,$

Uang Penggantian hak $15\% \times \text{Rp}53.793.504,00 = \text{Rp}8.069.205,00$

Jumlah $= \text{Rp}61.862.529,00$

(enam puluh satu juta delapan ratus enam puluh dua ribu lima ratus sembilan puluh rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. ketentuan Pasal 17 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150 tahun 2000, menyatakan; dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh selama dalam proses sebesar 100% (seratus per seratus)";
19. Bahwa ketentuan hak Penggugat terhadap upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berlangsung dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUndang Undang-IX/2011;
20. Bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah di Mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin, dan telah diterbitkan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banyuasin;
21. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat secara sepihak tersebut adalah bertentangan dengan hukum, karena tidak sesuai mekanisme yang telah di atur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :
"Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI)";
22. Bahwa tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak dan tidak prosedural bahwa berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia sebelum adanya Penetapan PHK oleh pihak yang berwenang Tergugat haruslah tetap melaksanakan kewajibannya dengan tetap membayar upah kepada Penggugat dalam setiap bulannya. Maka dari itu Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut berupa: Upah proses selama proses Perselisihan ini berlangsung yaitu sebanyak 6 (enam) kali upah sebulan, yaitu terhitung sejak bulan Januari 2016 sampai bulan Juni 2016 dan/atau sampai dengan sampai dengan berkekuatan hukum tetap sebesar sebagai berikut:
$$6 \text{ bulan} \times \text{Rp}2.241.396,00 = \text{Rp } 13.448.376,00$$

Halaman 4 dari 19 hal. Put. Nomor 577 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)



23. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh Penggugat mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, maka kami memohon kepada Majelis Hakim yang Memeriksa dan Mengadili perkara ini untuk menyatakan dalam amar putusan hukum bahwa putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan Tergugat;
24. Bahwa untuk menghindari Tergugat tidak melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini dan gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia, maka telah berdasarkan Hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per/hari setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan putusan dalam perkara ini;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sepihak dan bertentangan dengan hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat atas Pemutusan Hubungan Kerja ini sebesar perincian dan perhitungan sebagai berikut:

Uang Pesangon $2 \times 9 \times (\text{Rp}2.241.396,00)$	= Rp40.345.128,00
Uang Penghargaan Masa Kerja $6 \times \text{Rp}2.241.396,00$	= Rp 13.448.376,00
Total	= Rp53.793.504,
Uang Penggantian hak $15\% \times \text{Rp}53.793.504,00$	= Rp8.069.205,00
Jumlah	= Rp61.862.529,00

(enam puluh satu juta delapan ratus enam puluh dua ribu lima ratus sembilan rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses perkara ini berlangsung dari bulan Maret 2016 sampai berkekuatan hukum tetap sebesar 6 bulan upah dengan rincian sebagai berikut:
 $6 \times \text{Rp}2.241.396,00 = \text{Rp } 13.448.376,00$ (tiga belas juta empat ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus tujuh puluh enam rupiah)
5. Menyatakan Gugatan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per/hari untuk setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan putusan dalam perkara ini;
7. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat;

Atau:

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum, keadilan dan kebenaran dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

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

A. Tentang Kuasa Hukum Penggugat;

Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya tidak layak mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Palembang karena salah satu kuasa hukum Penggugat yang bernama Jilun S.H., M.H. adalah mantan Hakim Ad-Hoc di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Palembang yang pensiun belum 3 tahun, hal ini sangat tidak etis dan sangat dikhawatirkan adanya benturan kepentingan atau penggunaan hubungan relasi untuk kepentingan perkaranya saat menjadi advokat. Sebagaimana tertuang pada Bab VII Tentang Ketentuan-ketentuan lain tentang kode etik Pasal 8 huruf h Kode Etik Advokat Indonesia disebutkan bahwa: "Advokat yang sebelumnya pernah menjabat sebagai Hakim atau Panitera dari suatu lembaga peradilan, tidak dibenarkan untuk memegang atau menangani perkara yang diperiksa pengadilan tempatnya terakhir bekerja selama 3 (tiga) tahun semenjak ia berhenti dari pengadilan tersebut."

Jadi, pensiunan Hakim atau Panitera pun tetap dapat berprofesi sebagai advokat, hanya saja ia tidak boleh memegang atau menangani perkara di pengadilan tempatnya bekerja sebelumnya (selama 3 tahun). Hal ini untuk menghindari adanya benturan kepentingan atau penggunaan hubungan relasi untuk kepentingan perkaranya saat menjadi advokat;

B. Mekanisme Pengajuan Gugatan Penggugat Cacat Hukum;

Bahwa, gugatan Penggugat tidak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI; mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan haruslah dilakukan dengan tahapan: Bipartit *vide* Pasal 3 dan Tripartit baik Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase *vide* Pasal 4 Undang Undang Nomor 2

Halaman 6 dari 19 hal. Put. Nomor 577 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Tahun 2004 tentang PPHI baru kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa, kesalahan prosedural yang dilakukan oleh Penggugat dapat Tergugat jelaskan sebagai berikut:

1. Bahwa, Penggugat dengan sengaja melakukan kesalahan prosedur mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengakibatkan gugatan Penggugat cacat hukum;
2. Kesalahan prosedur yang dilakukan Penggugat yaitu antara Penggugat dan Tergugat belum pernah melakukan Bipartit terhadap Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, Sebagaimana Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat".

Hal ini haruslah dibuktikan oleh Penggugat secara formil bahwa upaya-upaya perundingan Bipartit telah dilakukan oleh Penggugat dengan Risalah Perundingan Bipartit karena dalam Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdapat kata-kata wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu sebelum lanjut ke tingkat Tripartit di Dinas Tenaga Kerja, artinya apabila Bipartit tidak pernah dilakukan maka gugatan Penggugat menjadi premature dan cacat hukum;

3. Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Banyuasin pada point 9 mengandung cacat hukum karena tidak dihadiri oleh Tergugat karena Tergugat tidak mendapat undangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Banyuasin untuk sidang Mediasi dan Tergugat belum pernah melakukan Bipartit dengan Penggugat. Hal ini juga bertentangan dengan Permenaker Nomor PER. 31/MEN/XII/2008 terkait melampirkan Permintaan Perundingan secara Bipartit;
4. Terhadap Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Banyuasin Nomor 560/593/Nakertrans/3/2016 Tanggal 12 Februari 2016 juga secara eksplisit tidak menjelaskan apa yang diminta oleh Penggugat dan justru malah saling bertentangan satu sama lain terbukti pada kalimat menganjurkan pada point 3 menyebutkan "Mediator menyarankan



untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh a.n Sdr. Yuhaidir, Sdr. Aprilia Kartini, dan Sdr. Nopriansyah” sedangkan pada point 4 menyebutkan “Apabila perusahaan tetap melakukan PHK maka pihak perusahaan wajib membayar hak-hak Sdr. Yuhaidir, Sdr. Aprilia Kartini, dan Sdr. Nopriansyah sesuai dengan isi Pasal 156 ayat (2), (3), dan(4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Dengan rinciandst”;

5. Bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah dilibatkan mulai dari proses Bipartit dan Tripartit maka mekanisme pengajuan gugatan Penggugat adalah mengandung cacat hukum karena telah menyalahi Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan selayaknyalah gugatan Penggugat dinyatakan tidak sah dan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

C. Gugatan Penggugat Premature.

1. Bahwa sebelum melakukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya Penggugat wajib melakukan upaya perundingan dengan Tergugat sebagaimana Pasal 151 ayat (2) yaitu: Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
2. Bahwa apabila perundingan tidak tercapai maka seharusnya ada penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sebagaimana Pasal 151 ayat (3) yaitu: dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka Gugatan Penggugat adalah Premature dan terkesan terburu-buru serta sangat bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (3) maka demi hukum selayaknyalah Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

D. Gugatan Penggugat *Error in Persona* dan *Obscuur libel*.

Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Exceptio Plurium Litis Consortium*).

1. Bahwa gugatan Penggugat dikategorikan *error in persona* karena terdapat kekeliruan dalam gugatan yaitu terdapat kurang pihak dalam gugatan khususnya terhadap Tergugat
2. Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formil dimana pihak yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap subjeknya (kurang pihak yang harus digugat) karena berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Nomor 10 tanggal 6 September 2007 berganti (*take over*) kepada Tergugat dari yang dahulu Direktur Utama-nya adalah Haji Hatim Lutfi. Penggugat didalam Posita gugatannya menjelaskan telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 2000 dan perhitungan tuntutan Penggugat kepada Tergugat menuntut uang pesangon, penggantian hak, dan penghargaan masa kerja masa kerja: 15 (lima belas) tahun lebih delapan bulan sedangkan terhitung sampai gugatan ini diajukan Tergugat baru mengelola PT Citra Sembawa selama 9 tahun. Artinya sebelum Tergugat mengelola perusahaan tersebut Penggugat telah dahulu bekerja di Perusahaan selama 7 tahun dan hak-hak Penggugat selama bekerja telah diberikan dan diselesaikan dengan baik oleh manajemen lama dengan Direktur Utama Haji Hatim Lutfi;
3. Bahwa oleh karena Penggugat telah salah dalam merumuskan perhitungan tuntutanannya dan kurang pihak maka gugatan Penggugat dapat dikategorikan Gugatan Penggugat kurang pihak (*exceptio pluriumlitis consortium*) dan *obscur libell* maka demi hukum selayaknya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi

pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Rekonvensi

Dalam Posita:

1. Bahwa pada tanggal 8 Desember 2015 Direktur mengeluarkan Surat Tugas Nomor 20/Dir-CS/XII/2015 yang pada intinya memerintahkan M. Iqbal Siregar melakukan evaluasi dan penilaian kerja operasi secara menyeluruh;
2. Bahwa, setelah dilakukan audit tersebut terdapat kesalahan penghitungan pengajuan upah yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi dari bulan Mei 2015 sampai dengan Oktober 2015 dengan total kesalahan sebesar

Halaman 9 dari 19 hal. Put. Nomor 577 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)



Rp89.863.740,00 sebagaimana Laporan Hasil Audit PT Citra Sembawa tanggal 21 Desember 2015;

3. Bahwa, oleh karena itu Tergugat Rekonvensi wajib mengganti kerugian perusahaan sebesar Rp89.863.740,00 secara tanggung renteng;

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

1. Menghukum Tergugat Rekonvensi mengganti kerugian Penggugat Rekonvensi sebesar Rp89.863.740,00 secara tanggung renteng;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberikan putusan Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg. tanggal 6 Februari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak akibat atas Pemutusan Hubungan Kerja Ini sebesar :

- Uang Pesangon 1 X 9 X Rp2.241.396,00	=Rp20.172.564,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 6 x Rp2.241.396,00	=Rp13.448.376,00
Jumlah	=Rp33.620.940,00
- Uang Pengganti Perumahan, Perawatan dan Pengobatan sebesar 15 % X Rp33.620.940,00	=Rp 5.043.141,00
Jumlah total	=Rp38.664.081,00

(tiga puluh delapan juta enam ratus enam puluh empat ribu delapan puluh satu ribu rupiah);

3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses berlangsung dari bulan Maret 2016 sampai dengan putusan ini dibacakan yaitu pada bulan Februari 2017 atau sebanyak 12 (dua belas) bulan dengan perincian upah Penggugat: Rp2.241.396,00 dikali 12 (dua belas) sama dengan sebesar: Rp26.896.752,00 (dua puluh enam juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Rekonvensi untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Konvensi dan Dalam Rekonvensi:

1. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp536.000,00 (lima ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 6 Februari 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 18 Februari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Februari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 11/Kas/2017/PHI jo. Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 6 Maret 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 9 Maret 2017 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 13 Maret 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:

- I. *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum Mengenai Gugatan Penggugat Premature

1. Bahwa sangat keliru putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yang telah membuat pertimbangan hukum sebagaimana termuat pada Halaman 17 yang menyatakan;

Paragraf 3menimbang, bahwa didalam Jawaban Tergugat, Tergugat juga mengajukan Eksepsi pada huruf B yang pada pokoknya mengatakan bahwa pengajuan gugatan Penggugat cacat hukum, dan pada huruf C Gugatan Premature, dimana kedua eksepsi tersebut pada pokoknya mengemukakan alasan yang sama yaitu tidak adanya perundingan bipartite terlebih dulu antara Penggugat dan Tergugat sebelum mediasi;

Paragraf 4Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Halaman 11 dari 19 hal. Put. Nomor 577 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)



Hubungan Industrial menentukan bahwa syarat pengajuan gugatan adalah dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi, dan setelah majelis hakim memeriksa berkas gugatan Penggugat, ternyata telah dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi beserta anjurannya sehingga gugatan tersebut telah memenuhi syarat formil, dan oleh karenanya gugatan Penggugat tersebut secara formil dinyatakan dapat diterima, untuk itu Majelis Hakim berkesimpulan cukup alasan untuk menolak eksepsi Tergugat pada huruf B dan C tersebut;

2. 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 yaitu terdapat pada tidak adanya perundingan Bipartite yang artinya Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) mulai dari pendaftaran dan pengajuan gugatan sampai dengan putusan tidak pernah melampirkan Risalah Perundingan Bipartit;
3. Risalah Perundingan Bipartit dengan Risalah penyelesaian melalui mediasi beserta anjurannya adalah dua hal yang berbeda, oleh karena itu gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) adalah Premature dan Cacat Hukum sehingga dengan demikian gugatan ini belum saatnya untuk diajukan;

II. *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum Mengenai Gugatan Penggugat Penggugat *Error In Persona* dan *Obscuur Libell*

Bahwa dalam pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama pada paragraf 5 halaman 17 yang menyatakan :

“Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat pada huruf D yang pada pokoknya mengatakan bahwa gugatan Penggugat *error in persona* dan *obscur libel*, dimana gugatan Penggugat kurang pihak, dan pihak yang ditarik Tergugat tidak lengkap subyeknya, sementara berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Nomor 10 tanggal 6 September 2007 berganti (take over) kepada Tergugat dari yang dahulu Direktur Utama-nya adalah Haji Hatim Lutfi dan dalam posita surat gugatan Penggugat mendalilkan bahwa masa kerja Penggugat 15 tahun lebih delapan bulan sementara Tergugat mengelola PT Citra Sembawa baru 9 tahun, dan hak atas masa kerja sebelumnya telah diselesaikan dengan baik oleh manajemen lama dengan Direktur Utama: Haji Hatim Lutfi, dan terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa dalam perkara ini, eksepsi tersebut telah masuk dalam pokok perkaranya yaitu terkait masa kerja Penggugat, dan merupakan dalil yang memerlukan pembuktian di muka persidangan, dan



setelah mencermati surat gugatan Penggugat majelis dapat memahami dan tidak menemukan unsur *obscuur libel* pada surat gugatan Penggugat, yang mana seluruh petitum kesemuanya bersumber dari Posita, oleh karena itu, cukup alasan majelis hakim menolak eksepsi Tergugat pada huruf D tersebut”;

In casu, Majelis Hakim telah keliru dalam menerapkan hukum karena sebelum masuk kedalam pokok perkara seharusnya Majelis Hakim memeriksa Eksepsi Tergugat terlebih dahulu secara rinci dan dihubungkan dengan pokok perkara Penggugat juga tidak dapat membuktikan bahwa telah bekerja dengan Tergugat selama 15 tahun;

III. *Judex Facti* Mengabaikan Fakta Keterangan Saksi

Bahwa Majelis Hakim tingkat pertama telah mengabaikan fakta. Hal ini dibuktikan dari Majelis Hakim mengabaikan bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi yang diantaranya Kesaksian Tabrani, seorang karyawan PT Citra Sembawa yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa saksi mengetahui ada perubahan pemilikan perusahaan dari tahun 2004-2007;
- Bahwa ada pemberitahuan tertulis diperusahaan tentang pemberian hak-hak karyawan (kompensasi sejumlah uang) pada manajemen lama di tahun 2007;
- Bahwa saksi mengetahui kalau semua karyawan mendapatkan hak-hak nya tanpa ada yang terlewatkan satu orang pun termasuk Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;

In casu, Majelis Hakim telah mengabaikan fakta saksi yang nilai pembuktiannya telah cukup dijadikan dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara tetapi dalam pertimbangan paragraf 1 halaman 20 yang menyatakan: “.... semestinya Tergugat sebagai perusahaan sudah selayaknya kalau segala sesuatunya haruslah terdokumentasi dengan baik apalagi menyangkut masalah sejumlah pembayaran sejumlah uang”; Majelis hakim keliru karena telah membebankan pembuktian (beban pembuktian terbalik) justru kepada Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat;

IV. *Judex Facti* Mengabaikan Melebihi Tuntutan

1. Bahwa dalam petitum gugatan Penggugat/Termohon Kasasi poin 4 berbunyi : Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses perkara ini berlangsung dari bulan Maret 2016 sampai dengan berkekuatan hukum tetap sebesar 6 bulan upah dengan rincian sebagai berikut : $6 \times \text{Rp}2.241.396,00 = \text{Rp}13.448.376,00$ (tiga belas juta



empat ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus tujuh puluh enam rupiah);

2. Bahwa dalam putusannya, *Judex Facti* telah mengabulkan melebihi petitum Penggugat/Termohon Kasasi, dimana Petitum Penggugat hanya meminta Tergugat/Pemohon Kasasi membayar upah Penggugat selama proses sebesar 6 bulan upah X Rp2.241.396,00 = Rp13.448.376,00, akan tetapi *Judex Facti* menghukum Tergugat membayar upah Penggugat selama proses sebesar 12 bulan upah X Rp2.241.396,00 = Rp26.896.752,00, sebagaimana amarnya poin 3 yaitu:

"Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses berlangsung dari bulan Maret 2016 sampai dengan putusan ini dibacakan yaitu pada bulan Februari 2017 atas sebanyak 12 (dua belas) bulan dengan perincian upah Penggugat: Rp2.241.396,00 X 12 (dua belas) sama dengan sebesar: Rp26.896.752,00 (dua puluh enam juta delapan ratus sembilan puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah);"

Bahwa hal ini telah bertentangan dengan:

- Pasal 178 ayat (3) HIR: "Ia dilarang menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak dituntut, atau memberikan lebih daripada yang dituntut";
- Pasal 189 ayat (3) RBg: "Ia dilarang memberi keputusan tentang hal-hal yang tidak dimohon atau memberikan lebih dari yang dimohon";
- Pasal 50 Rv: "Para hakim dalam musyawarahnya karena jabatan wajib menambah dasar hukum yang mungkin tidak dikemukakan oleh para pihak. Mereka wajib memberi putusan tentang semua hal yang dituntut. Mereka dilarang memberikan putusan tentang hal-hal yang tidak dituntut atau memberikan lebih daripada yang dituntut";
- Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor. 372 K/Sip/1970;
- Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor. 140 K/Sip/1971;
- Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor. 1001 K/Sip/1972;
- Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor. 77 K/Sip/1973.

Senada dengan pakar hukum M. Yahya Harahap, S.H., dalam bukunya *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Pesidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, pada halaman 801 s/d 803 pada pokoknya yaitu : Putusan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan. Larangan ini disebut *ultra petitum partium*. Hakim yang mengabulkan melebihi posita maupun petitum gugatan, dianggap telah melampaui batas wewenang atau *ultra vires*



yakni bertindak melampaui wewenangnya (*beyond the powers of his authority*). Apabila putusan mengandung ultra petitum, harus dinyatakan cacat (*invalid*) meskipun hal itu dilakukan hakim dengan iktikad baik (*good faith*) maupun sesuai dengan kepentingan umum (*public interest*). Mengadili dengan cara mengabulkan melebihi dari apa yang digugat, dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah (*illegal*) meskipun dilakukan dengan iktikad baik. Oleh karena itu, hakim yang melanggar prinsip ultra petitum, sama dengan pelanggaran terhadap prinsip *rule of law*:

- karena tindakan itu tidak sesuai dengan hukum, padahal sesuai dengan prinsip *rule of law*, semua tindakan hakim mesti sesuai dengan hukum (*accordance with the law*);
- tindakan hakim yang mengabulkan melebihi dari yang dituntut, nyata-nyata melampaui batas wewenang yang diberikan Pasal 178 ayat (3) HIR kepadanya, padahal sesuai dengan prinsip *rule of law*, siapapun tidak boleh melakukan tindakan yang melampaui batas wewenangnya (*beyond the powers of his authority*);

Pada halaman 803 berbunyi: Apalagi mengabulkan sesuatu yang sama sekali tidak diajukan dalam petitum, nyata-nyata melanggar asas ultra petitum, oleh karena itu harus dibatalkan. Seperti yang dikemukakan dalam Putusan MA Nomor 77 K/Sip/1973, putusan harus dibatalkan, karena putusan PT mengabulkan ganti rugi yang tidak diminta dalam gugatan. Begitu juga putusan pengadilan yang didasarkan atas pertimbangan yang menyimpang dari dasar gugatan, menurut Putusan MA Nomor 372 K/Sip/1970 harus dibatalkan;

V. *Judex Facti* Tidak Mempertimbangkan Gugatan Rekonvensi Tergugat/ Pemohon Kasasi

Bahwa di dalam pertimbangan Majelis Hakim paragraf 3 yang berbunyi: "Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dikabulkan untuk sebagian, sementara gugatan pokok Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah dipertimbangkan dalam bagian konvensi, maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi Majelis Hakim harus menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya";

Berdasarkan Pasal 132 b ayat (3) HIR selain mengatur tata cara pemeriksaan konvensi dan rekonvensi secara bersamaan juga mengatur



pengecualian berupa system pemeriksaan dan penyelesaian secara terpisah dengan menerapkan:

Diperiksa secara terpisah dituangkan dalam satu putusan.

- pemeriksaan konvensi dan rekonvensi dilakukan secara terpisah masing-masing pemeriksaan dituangkan dalam berita acara sidang yang berlainan cara pemeriksaan, proses pemeriksaan gugatan konvensi dituntaskan terlebih dahulu, namun penjatuhan putusan sampai selesai pemeriksaan;
- gugatan rekonvensi, baru menyusul penyelesaian pemeriksaan gugatan rekonvensi;
- meskipun proses pemeriksaan terpisah dan berdiri sendiri namun penyelesaian akhir dijatuhkan dalam satu putusan.

In Casu, Majelis Hakim telah menggabungkan gugatan konvensi dan rekonvensi dan tidak memeriksa dan mempertimbangkan lagi gugatan rekonvensi secara rinci;

VI. *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Hukum Dan Bertentangan Dengan Asas Hukum Pembuktian

Bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak menghadirkan saksi-saksi yang dapat mendukung bukti surat dan hanya mengajukan bukti P.7 berupa Surat Absensi dan Larangan dari perusahaan untuk Penggugat bekerja, dimana dalil tersebut tidak dikuatkan dengan saksi-saksi yang menerangkan bahwa benar Penggugat memang tidak bisa bekerja karena dihalang-halangi atau dilarang oleh Tergugat, akan tetapi didalam pertimbangannya halaman 26 paragraf 3 yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa berdasarkan *vide* bukti P-5 dan P-7 yaitu surat Pemutusan hubungan kerja dan surat perintah yang ditujukan kepada komandan security agar melarang Penggugat hadir dilingkungan kerja dan dapat mengambil tindakan tegas dalam bentuk pengusiran bila Penggugat tetap hadir ditempat kerja, dan Majelis berkesimpulan bahwa Penggugat tidak dapat memenuhi segala kewajibannya bekerja karena telah dihalang-halangi oleh Tergugat dengan cara sebagaimana tersebut diatas, sehingga Tergugat dihukum untuk membayar Upah selama proses terhadap Penggugat sebesar 100 % (seratus perseratus) selama proses ini berlangsung dari bulan maret 2016 sampai putusan ini dibacakan yaitu pada bulan Februari 2017 atau sebanyak 12 (dua belas) bulan dengan perinciannya adalah upah Penggugat: Rp2.241.396,00 dikali 12 (dua belas) sama dengan sebesar Rp26.896.752,00 (dua puluh enam juta delapan ratus



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sembilan puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah) dan cukup alasan majelis hakim untuk mengabulkan tuntutan Penggugat pada petitum angka (4);”

Bahwa selain tidak didukung dengan saksi-saksi dan alat bukti pendukung lainnya, pada petitum angka (4) tersebut, Penggugat tersebut tidak meminta dikabulkan 12 bulan upah proses melainkan hanya 6 bulan upah proses, hal ini sangat tidak berdasarkan hukum dan melampaui batas wewenang serta bukti-bukti yang diperkenankan oleh hukum yang diajukan oleh Termohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 6 Maret 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 13 Maret 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah tepat dan benar dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pekerja melakukan kesalahan yaitu kelalaian prosedur kerja dalam jabatannya selaku Krani Afdeling tidak mencatat dengan teliti pengajuan upah dan bulan Mei-Okttober 2015 sehingga menimbulkan kerugian sebesar Rp89.863.740,00 (*vide* bukti T.5);
- Bahwa adapun alasan Pemohon tentang masa kerja dan pelarangan masuk kerja tidak dikuatkan saksi adalah mengenai penilaian terhadap hasil pembuktian dan lagipula dalam perkara perdata, alat bukti utama adalah bukti tertulis;
- Bahwa namun demikian upah proses harus diperbaiki dari 12 bulan menjadi 6 bulan upah hal ini sesuai SEMA Nomor 3/2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT CITRA SEMBAWA tersebut harus ditolak dengan perbaikan yang amarnya tersebut dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana

Halaman 17 dari 19 hal. Put. Nomor 577 K/Pdt.Sus-PHI/2017



ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT CITRA SEMBAWA** tersebut;
2. Memperbaiki amar putusan Pengadilan Negeri Palembang Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg tanggal 6 Februari 2017 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak akibat atas Pemutusan Hubungan Kerja Ini sebesar :
 - Uang Pesangon 1 X 9 X Rp2.241.396,00 =Rp20.172.564,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
6 x Rp2.241.396,00 =Rp13.448.376,00
 - Jumlah =Rp33.620.940,00
 - Uang Pengganti Perumahan, Perawatan dan Pengobatan
sebesar 15 % X Rp33.620.940,00 =Rp 5.043.141,00
 - Jumlah total =Rp38.664.081,00
(tiga puluh delapan juta enam ratus enam puluh empat ribu delapan puluh satu ribu rupiah);
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses sebesar 6 (enam) bulan upah: 6 x Rp2.241.396,00 = Rp13.448.376,00 (tiga belas juta empat ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus tujuh puluh enam rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Senin tanggal 5 Juni 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, 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 Majelis dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota dan Hari Widya Pramono, S.H., M.H. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ttd./

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

Ttd./

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

Ketua Majelis,

Ttd./

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

Panitera Pengganti,

Ttd./

Hari Widya Pramono, 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 1985 12 2 002

Halaman 19 dari 19 hal. Put. Nomor 577 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)