



PUTUSAN

Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

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

dr JIMMY MT WAWORUNTU, bertempat tinggal di Jalan Krakatau Nomor 19 Rt.002/ Rw.002 Kampung Baru Kota Sorong, dalam hal ini memberi kuasa kepada Drs. Nikolas Rahajaan, selaku Komite Advokasi Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Koordinator Wilayah Papua Barat, beralamat Jalan Bandeng V Nomor 52 Perumnas Kota Sorong Papua Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 September 2015.

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT PERTAMINA (PERSERO), berkedudukan di Jalan Medan Merdeka Timur Nomor 1A, Jakarta 10110, yang diwakili oleh Direktur Utama Dwi Soetjipto, dalam hal ini memberi kuasa kepada Edy Sunaedy dan kawan-kawan, para pekerja PT Pertamina (Persero), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 September 2015.

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bisnis intinya bergerak di bidang perminyakan, gas dan energy;
2. Bahwa Penggugat sebelumnya adalah Anggota Serikat Pekerja Selesbes Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB), namun pada tanggal 27 Juni 2014 telah bergabung menjadi Anggota Federasi Nikeuba Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia;
3. Bahwa Penggugat diterima kerja di PT.Pertamina (Persero) pada tanggal 11 Februari 1991 dengan jabatan sebagai staf dokter pada Rumah Sakit Pertamina

Halaman 1 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Plaju di Palembang. Sejak tahun 1993 sampai dengan tahun 2009 Penggugat menduduki jabatan sebagai Kepala Poliklinik Bitung Pertamina UPMSVII/Sulawesi, Kepala Poliklinik karyawan Rumah sakit Pertamina EP sangata Kalimantan Timur, Kepala Poliklinik Karyawan Rumah Sakit Pertamina UP-II Dumai, Kepala Kesehatan Pertamina UPMS VIII Jayapura dan Kepala Kesehatan Pertamina UPMS VII Makasar;

4. Bahwa pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 Penggugat menduduki jabatan sebagai Kepala Rumah Sakit Pertamina Sorong, kemudian pada tahun 2011 PT.Pertamina Bina Medika anak perusahaan PT.Pertamina (Persero) mengambil alih Rumah Sakit Pertamina Sorong;
5. Bahwa pada tahun 2011 sampai dengan bulan Februari tahun 2013 Penggugat diperbantukan ke anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yaitu PT.Pertamina Bina Medika yang telah mengambil alih Rumah Sakit Pertamina Sorong dan kemudian Penggugat ditunjuk sebagai Direktur Rumah Sakit Pertamina Sorong
6. Bahwa sampai tanggal 28 Februari 2013 saat di PHK Penggugat telah bekerja 22 tahun dan 17 hari (23 tahun). Selama bekerja, Upah sebagai salah satu hak Penggugat yang terakhir diterima pada bulan Februari 2013 adalah sebesar Rp22.635.934,00 (dua puluh dua juta enam ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah);
7. Bahwa ketika Penggugat mulai menjabat Kepala Rumah Sakit Pertamina Sorong pada tahun 2009 tidak ada serah terima jabatan dari pejabat lama kepada Penggugat dan tidak ada atasan (*vacant*) dalam hal ini *Medical Korporat* yang mendampingi dan memberi pengarahan sebelum Penggugat mulai melaksanakan tugasnya di Rumah Sakit Pertamina Sorong;
8. Bahwa pada saat Penggugat menjabat Kepala Rumah Sakit Pertamina Sorong pembukuan Rumah Sakit/rekening sedang diblokir, sehingga penanggung jawab keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong (Ibu Betty Patiasina) mengusulkan kepada Penggugat untuk membuka rekening baru atas nama Penggugat agar operasional Rumah Sakit Pertamina Sorong tidak terganggu;
9. Bahwa atas usulan penanggung jawab keuangan Rumah Sakit (Ibu Betty Patiasina), kemudian Penggugat membuka nomor rekening baru atas nama Penggugat, setelah itu buku rekening maupun ATM disimpan oleh penanggung jawab keuangan dan digunakan hanya untuk kepentingan Perusahaan;
10. Bahwa penggunaan rekening atas nama Penggugat untuk kepentingan perusahaan telah berlangsung sejak tahun 2009, dimana hal ini dilakukan atas sepengetahuan atasan Penggugat di fungsi *Medical Korporat*, dan selalu dilaporkan pada saat rapat koordinasi fungsi *Medical Korporat*;

Halaman 2 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa pada saat proses pengalihan Rumah Sakit Pertamina Sorong ke PT.Pertamina Bina Medika, anak perusahaan PT.Pertamina (persero) pada bulan Januari 2011, telah dilakukan pemeriksaan jumlah aset dan neraca keuangan oleh staf keuangan kantor pusat dan pada saat itu tidak ada koreksi apapun dan dinyatakan wajar oleh pemeriksa, sehingga langsung dilimpahkan ke PT.Pertamina Bina Medika yang dinyatakan dalam Surat Perjanjian pengalihan aktiva;
12. Bahwa pada bulan Maret 2011 operasional Rumah Sakit Pertamina Sorong telah beralih sepenuhnya dibawah PT.Pertamina Bina Medika dan pada bulan Maret 2011 tersebut telah ada Wakil Direktur Keuangan dan Wakil Direktur Medis pada Rumah Sakit Pertamina Sorong. Kemudian Direktur Utama PT.Pertamina Bina Medika meminta Penggugat untuk meneruskan pengelolaan Rumah Sakit Pertamina Sorong dengan jabatan sebagai Direktur tanpa ada Surat keputusan (SK);
13. Bahwa pada bulan Januari 2013, dalam rapat koordinasi seluruh Rumah Sakit Pertamina dibawah PT.Pertamina Bina Medika diumumkan bahwa prosentase kenaikan laba tertinggi untuk Rumah Sakit Pertamina di seluruh Indonesia pada tahun 2012 adalah Rumah Sakit Pertamina Sorong dengan keuntungan/laba sebesar Rp1.700.000.000,00 (satu millar tujuh ratus juta rupiah);
14. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2013 atau satu bulan setelah Rumah Sakit Pertamina Sorong diumumkan sebagai Rumah Sakit dengan prosentasi kenaikan labah tertinggi, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor Kpts.P266/K00000/2013 - S8 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhitung mulai tanggal 28 Februari 2013;
15. Bahwa Tergugat telah membuat Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada tanggal 27 Februari 2013 dan diserahkan kepada Penggugat pada tanggal 28 Februari 2013, padahal pada tanggal tersebut masih dilakukan perundingan Bipartit;
16. Bahwa sebelum Tergugat mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja, telah dilakukan Perundingan Bipartit di Kantor Tergugat di Jakarta pada tanggal 4 Februari 2013, tanggal 19 Februari 2013, tanggal 26 Februari 2013 dan perundingan Bipartit terakhir tanggal 28 Februari 2013 dan hasilnya Tergugat tetap menyatakan akan melakukan PHK pada tanggal 28 Februari 2013, sehingga semua bukti/data-data yang diajukan Penggugat dalam perundingan tersebut tidak digubris Tergugat;
17. Bahwa menurut Tergugat, alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Halaman 3 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



terhadap diri Penggugat dikarenakan berdasarkan pemeriksaan dan hasil investigasi disimpulkan bahwa Penggugat telah menyalahgunakan keuangan perusahaan, sehingga terjadi pelanggaran berupa penyimpangan pengelolaan kas Rumah Sakit Pertamina Sorong (RSPS) pada periode tahun 2010 sampai dengan tahun 2011 dan telah merugikan perusahaan sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam rupiah dua puluh lima sen);

18. Bahwa selain itu alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat adalah karena perbuatan Penggugat merupakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama tahun 2010-2012 Pasal 107 ayat (5) huruf i, huruf o dan huruf dd *juncto* Perjanjian Kerja Bersama tahun 2012-2014 Pasal 107 ayat (5) huruf i, huruf o dan huruf dd dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa diberikan Pesangon, namun Penggugat berhak menerima Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) yang dihitung dari tabel kecil sesuai PKB 2012-2014 Pasal 108 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 108 ayat (3) PKB PT Pertamina (Persero);
19. Bahwa selain tidak berhak mendapat Pesangon, Penggugat juga tidak berhak mendapatkan Pengembalian Program Tabungan Pekerja (PDV), klaim Asuransi Jiwa Tugu Mandiri serta *Benefit* Layanan Kesehatan Pensiunan, bahkan Penggugat diwajibkan mengembalikan kerugian perusahaan sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam rupiah dua puluh lima sen);
20. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa Pesangon dan bahkan Penggugat tidak berhak mendapatkan pengembalian Program Tabungan Kerja (PDV), klaim Asuransi Jiwa Tugu Mandiri serta *Benefit* Layanan Kesehatan Pensiunan, dan selanjutnya Penggugat diharuskan mengembalikan kerugian perusahaan sungguh tidak sebanding dengan jasa-jasa Penggugat yang telah berupaya memajukan Rumah Sakit Pertamina Sorong;
21. Bahwa hanya Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membolehkan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Pesangon, namun Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 menyatakan Pasal 158 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
22. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Menteri Tenaga



Kerja Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya pada poin 3 huruf a yang menyebutkan, Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat teks Pasal 158 ayat (1), maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

23. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat hanya berdasarkan pada kesimpulan dalam laporan hasil audit tim pemeriksa yang menyimpulkan Penggugat telah menyalahgunakan keuangan perusahaan, bukan berdasarkan putusan Hakim pidana yang telah menjatuhkan vonis bersalah terhadap Penggugat;
24. Bahwa Penggugat bertanya-tanya hasil audit mana yang digunakan oleh Tergugat yang menyimpulkan Penggugat telah menyalahgunakan keuangan perusahaan, karena pada saat Perundingan Bipartit tanggal 4 Februari 2013 Tergugat berpatokan pada hasil audit Nomor 026/J00400/2012-SO tanggal 8 Oktober 2012, kemudian dalam Perundingan Bipartit tanggal 19 Februari 2013 dan Perundingan Bipartit tanggal 26 Februari 2013 Tergugat menggunakan hasil audit Nomor 004/J00300/2012-SO tanggal 21 Mei 2012, dan pada saat Perundingan Bipartit tanggal 28 Februari 2013 Tergugat menggunakan hasil audit Nomor 026/J00400/2012-SO tanggal 8 Oktober 2012;
25. Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan dalam *posita* poin 11, sebelum Rumah Sakit Pertamina Sorong diambil alih oleh PT.Pertamina Bina Medika maka pada bulan Januari 2011, telah dilakukan pemeriksaan jumlah aset dan neraca keuangan Rumah Sakit oleh staf keuangan kantor pusat, dan hasilnya tidak ada koreksi apapun dan dinyatakan wajar oleh pemeriksa, sehingga langsung dilimpahkan ke PT Pertamina Bina Medika yang dinyatakan dalam surat Perjanjian Pengalihan aktiva;
26. Bahwa sebagai Kepala Rumah Sakit tentu Penggugat tidak bisa merangkap jabatan pada bagian administrasi dan keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong, karena sudah ada petugas khusus yang menangani bagian administrasi dan keuangan, dimana semua prosedur keuangan dibuat sesuai aturan-aturan yang berlaku pada PT Pertamina (Persero);
27. Bahwa berdasarkan pernyataan dari pegawai bagian administrasi dan keuangan disebutkan, bahwa dalam proses pengeluaran keuangan selalu dilengkapi dengan data-data keperluan disertai dengan bukti/kwitansi serta dokumen



lainnya dan dokumen tersebut disimpan dengan rapih dalam lemari di ruangan administrasi dan keuangan;

28. Bahwa berdasarkan pernyataan pegawai bagian keuangan, semua data-data dan berkas Rumah Sakit yang lama disimpan dilemari bagian keuangan yang terletak di ruangan Wakil Direktur Keuangan, namun ketika diperiksa oleh Tim Pemeriksa Pusat ternyata barang-barang tersebut tidak ditemukan lagi;
29. Bahwa pada saat Tim Audit Internal Pertamina melakukan pemeriksaan, Penggugat diminta untuk mempertanggungjawabkan selisih uang sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam rupiah dua puluh lima sen) namun ternyata bukti-bukti serta data-data pendukung yang disimpan di lemari bagian keuangan sudah hilang, dan selain itu semua sistem data pada komputer yang lama telah diganti dengan sistem data komputer yang canggih dari operator baru agar sistem yang digunakan bisa sama dengan sistem yang digunakan pada Rumah Sakit Pertamina di Jakarta;
30. Bahwa kemudian dengan itikad baik Penggugat berupaya mencari data-data pendukung yang kebetulan sebahagian data masih tersimpan pada flashdisc Penggugat, dan setelah data-data softcopy diprint semuanya yang berisi data pengeluaran/pemasukan yang diambil dari data computer lama, namun ternyata tidak dapat menjelaskan dengan pasti selisih uang karena tidak adanya hardcopy yang dapat membantu menjelaskan selisih uang tersebut;
31. Bahwa setelah data dari flashdisc diprint, muncul pembayaran klaim deklarasi atas nama Penggugat saat berobat lanjut ke Makasar sejumlah Rp5.405.000,00, (lima juta empat ratus lima ribu rupiah) dan biaya rapat kerja dengan Dinas Kesehatan Papua di Jayapura sebesar Rp1.339.000,00, (satu juta tiga ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah);
32. Bahwa klaim deklarasi dilakukan oleh Penggugat sudah sesuai dengan aturan yang berlaku pada PT Pertamina (Persero), dimana pada saat Penggugat berobat ke Makasar atau melakukan perjalanan dinas ke Jayapura menggunakan uang pribadi setelah itu barulah Penggugat mengajukan klaim deklarasi ke Perusahaan agar uang pribadi yang digunakan bisa dikembalikan oleh Perusahaan;
33. Bahwa berdasarkan dua bukti pembayaran klaim deklarasi kepada Penggugat, maka pemeriksa dari Tim Audit Internal Pertamina (Persero) menduga bahwa semua selisih neraca sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam rupiah dua puluh lima sen) telah disalahgunakan oleh Penggugat;



34. Bahwa untuk membuktikan apakah ada penyalagunaan keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong atau tidak, maka seharusnya pemeriksa tidak hanya memeriksa Penggugat saja, tetapi pengelola keuangan baik yang sudah pensiun maupun yang masih aktif juga harus diperiksa, termasuk atasan Penggugat dalam hal ini adalah *Medical Korporat*, namun faktanya adalah bahwa bagian keuangan dan atasan Penggugat tidak pernah diperiksa;
35. Bahwa dikarenakan semua proses Perundingan Bipartit berlangsung di kantor Tergugat di Jakarta, maka pada bulan Juli 2013 proses Mediasi dilakukan di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat, namun karena tidak tercapai kata sepakat maka Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan Anjuran tertulis kepada Para Pihak;
36. Bahwa berdasarkan Anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat, maka pada bulan Mei 2014 Penggugat langsung mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, namun gugatan tersebut ditolak/tidak bisa didaftarkan dengan alasan lokasi kerja Penggugat berada di kota Sorong, sehingga Penggugat disarankan untuk mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Papua Barat;
37. Bahwa pada bulan September 2014, Penggugat berangkat ke Manokwari untuk menanyakan prosedur pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari, namun oleh Panitera disarankan harus di mediasi dulu di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, karena Anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat tidak bisa digunakan, karena yang bisa digunakan pada saat pendaftaran gugatan adalah Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong;
38. Bahwa pada bulan Desember 2014 Penggugat mengadukan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong, kemudian beberapa kali Penggugat berangkat dari Manado ke Sorong untuk mengikuti sidang Mediasi, namun ternyata Tergugat tidak pernah hadir dengan alasan bahwa sudah ada Mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat, hingga pada akhirnya tanggal 19 Maret 2015 Mediator Disnaker Kota Sorong mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/92/D.TK/2015;
39. Bahwa dengan fakta hukum dan dalil yang terurai diatas, maka jelas bahwa tuduhan dan atau dasar alasan yang dipakai oleh pihak Tergugat yang menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran berupa penyimpangan pengelolaan kas Rumah Sakit Pertamina Sorong (RSPS) pada periode tahun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2010 s/d tahun 2011, sehingga telah merugikan perusahaan sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam rupiah dua puluh lima sen) adalah tuduhan dari tindakan yang masuk dalam kategori tindak pidana, yang untuk membuktikan apakah tindak pidana itu ada atau tidak ada, dilakukan atau tidak dilakukan, terbukti atau tidak terbukti adalah mutlak menjadi kompetensi peradilan umum yang memakai prinsip-prinsip dalam Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana;

40. Bahwa sampai gugatan ini diajukan, Penggugat tidak merasa pernah melakukan pelanggaran yaitu penyimpangan pengelolaan kas Rumah Sakit Pertamina Sorong pada periode tahun 2010 sampai dengan tahun 2011, seperti yang dituduhkan dan dijadikan dasar oleh Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat, karena hingga saat gugatan ini diajukan Penggugat belum sekalipun dipanggil, diperiksa dan atau disidik oleh penyidik Kepolisian maupun Majelis Hakim pidana terkait dengan perbuatan yang dituduhkan;
41. Bahwa tindakan Tergugat atas diri Penggugat dengan menjatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan telah melakukan pelanggaran berupa penyimpangan pengelolaan kas Rumah Sakit Pertamina Sorong periode tahun 2010 sampai dengan tahun 2011 sehingga telah merugikan perusahaan, yang tidak pernah dibuktikan melalui lembaga yang memiliki kompetensi atas perkara tersebut adalah jelas merupakan perbuatan melawan hukum, karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya bertentangan dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PPU-I/tanggal 28 Oktober 2004 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE/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 Tahun 1945;
42. Bahwa ternyata Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (persero) periode tahun 2012-2014, khususnya Pasal 90 ayat (2) yang berbunyi: "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka Pengusaha dan Pekerja atau Serikat Pekerja/FSPPB menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang";

Halaman 8 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

43. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat juga tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 151 ayat (3) *juncto* Pasal 152 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan faktanya adalah bahwa Tergugat telah menandatangani surat PHK pada tanggal 27 Februari 2013 kemudian Surat PHK tersebut diserahkan ke Penggugat pada saat Perundingan Bipartit tanggal 28 Februari 2013;
44. Bahwa didalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa selama Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum menyatakan putus hubungan kerja/belum berkekuatan hukum tetap, Tergugat wajib mempekerjakan Penggugat seperti biasa dengan tetap membayar upah. Ketentuan itu memberi arti bahwa tiada PHK tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
45. Bahwa ternyata Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahkan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan Tergugat juga tanpa ada putusan Pengadilan pidana yang telah menjatuhkan vonis bersalah kepada Penggugat.
46. Bahwa dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tanpa ada putusan Pengadilan Pidana sesuai petunjuk dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, maka PHK tersebut harus batal demi hukum;
47. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat juga tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga PHK yang telah dilakukan Tergugat tidak sah menurut hukum sehingga harus batal demi hukum;
48. Bahwa Tergugat menggunakan 2 (dua) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sekaligus sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja yaitu PKB periode 2010-2012 dan PKB periode 2012-2014 dengan pasal yang sama yaitu Pasal 107 ayat (5) huruf i, huruf o dan huruf dd, dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Pesangon;
49. Bahwa jelas Pasal 107 ayat (5) huruf i, huruf o dan huruf dd Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) yang dikenakan kepada Penggugat tidak bisa dibuktikan secara hukum;

Halaman 9 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



50. Bahwa seharusnya jika Penggugat terbukti melakukan pelanggaran berdasarkan putusan Pengadilan pidana, barulah Tergugat bisa menerapkan Pasal 107 ayat (5) huruf i, huruf o dan huruf dd PKB Pertamina Persero periode tahun 2012-2014;
51. Bahwa selama bekerja lebih dari 22 tahun Penggugat belum pernah melakukan pelanggaran, maka seharusnya Tergugat dapat memberikan teguran atau peringatan tertulis sesuai Pasal 80 dan Pasal 81 PKB Pertamina (Persero) periode 2012-2014 yang bersesuaian dengan Pasal 161 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tetapi faktanya Penggugat di PHK tanpa ada Surat Peringatan pertama (SP I) Surat Peringatan kedua (SP II) dan Surat Peringatan ketiga (SP III);
52. Bahwa didalam Pasal 124 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara jelas menyebutkan: "Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku";
53. Bahwa dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan sesuai Pasal 124 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
54. Bahwa dikarenakan tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka sudah sepatutnya jika tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dinyatakan sebagai perbuatan melawan hukum (*Onrechtmatige daad*), sehingga PHK yang dilakukan Tergugat harus dinyatakan batal demi hukum;
55. Bahwa dikarenakan tindakan PHK yang dilakukan Tergugat tidak sah menurut hukum, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim pemeriksa perkara ini untuk menjatuhkan putusan menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tidak sah menurut hukum, sehingga Penggugat berhak mendapat Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja serta Penggantian Hak lainnya, termasuk Pengembalian Program Tabungan Pekerja (PDV), Klaim Asuransi Jiwa Tugu Mandiri serta Benefit Layanan Kesehatan Pensiunan;
56. Bahwa dikarenakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pihak Penggugat adalah perbuatan yang melawan hukum dan dengan sendirinya batal demi hukum, maka hubungan kerja harus tetap dianggap ada dan pihak Tergugat tetap mempunyai kewajiban membayar hak-



hak Penggugat sampai perkara ini telah diputus dan mempunyai kekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*);

57. Bahwa oleh karena tindakan PHK yang dilakukan Tergugat dapat dikualifikasi sebagai PHK yang batal demi hukum, maka mohon berkenan Majelis Hakim pemeriksa perkara ini memutus dan menyatakan bahwa Surat PHK Nomor Kpts.P-266/K00000/2013-S8 atas nama Penggugat batal demi hukum, dan berdasarkan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, seharusnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula, namun karena pada bulan Mei tahun 2014, Penggugat telah mencapai usia pensiun (56 tahun), sesuai dengan ketentuan dalam PKB PT Pertamina (Persero) maka beralasan hukum jika Penggugat mengajukan tuntutan agar Tergugat membayar pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja serta hak-hak lainnya sesuai ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) tahun 2012-2014;

58. Bahwa Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) tabel besar serta Uang Penggantian Hak yang dituntut Penggugat mengacu pada Pasal 108 ayat (2) dan Pasal 108 ayat (4) PKB Pertamina (Persero) 2012-2014 dengan perhitungan 1,5 (upah tetap) x Masa kerja serta Uang Penghargaan 0,5 (upah tetap) x Masa kerja dengan perincian sebagai berikut:

- | | |
|--|--|
| a. Pesangon 1,5 x Rp22.635.934,00 x 23 | = Rp 780.939.723,00 |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja: 0,5 x Rp22.635.934,00 x 23 | = Rp 260.313.241,00 |
| | Jumlah = Rp1.041.252.964,00 |
| c. Uang Perumahan/Pengobatan: 15 % x Rp1.041.252.964,00 | =Rp 156.187.944,00 |
| d. Uang cuti tahun 2013 12/30 x Rp 22.635.934,00 | = Rp9.054.373,00 |
| | Jumlah seluruhnya = Rp1.206.495.281,00 |

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

59. Bahwa secara keseluruhan jumlah perhitungan Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Penggugat adalah sebesar Rp1.206.495.281,00 (satu miliar dua ratus enam juta empat ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus delapan puluh satu rupiah);

60. Bahwa dengan fakta hukum dan dalil yang terurai diatas maka, sangatlah patut jika Penggugat mohon kepada Majelis Hakim pemeriksa perkara ini untuk menjatuhkan putusan menyatakan Tergugat wajib membayar Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat dan



menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak yang menjadi hak Penggugat sebesar Rp1.206.495.281,00 (satu miliar dua ratus enam juta empat ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus delapan puluh satu rupiah) yang harus dibayarkan oleh Tergugat secara tunai dan sekaligus (*Kontante handeling*), selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak putusan atas perkara ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

61. Bahwa dikarenakan PHK yang dilakukan Tergugat tanpa ada putusan dari Pengadilan pidana serta tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga dengan sendirinya batal demi hukum, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim pemeriksa perkara ini menghukum Tergugat membayar Upah Penggugat (Upah Proses) sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) *juncto* Pasal 93, ayat (2), huruf (f) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan PHK mana terbukti bertentangan dengan hukum maka beralasan apabila Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar Upah Penggugat sejak bulan Maret 2013 sampai perkara ini diputus pada bulan Juli 2015 sebesar Rp656.442.086,00 dengan perincian $29 \times \text{Rp}22.635.934,00 = \text{Rp}656.442.086,00$ (enam ratus lima puluh enam juta empat ratus empat puluh dua ribu delapan puluh enam rupiah);

62. Bahwa dikarenakan ketika gugatan ini diajukan sudah melewati hari raya Natal tahun 2013, maka adalah sangat patut jika Penggugat juga menuntut Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2013 kepada Penggugat sebesar Rp22.635.934,00 (dua puluh dua juta enam ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah);

63. Bahwa selain itu Penggugat mohon agar segala biaya yang timbul akibat dari adanya perkara ini dibebankan kepada pihak Tergugat;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tidak sah menurut hukum;
3. Menyatakan Surat PHK Nomor Kpts.P-266/K00000/2013-S8 atas nama Penggugat tidak sah menurut hukum sehingga batal demi hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan Penggugat berhak mendapatkan pengembalian Program Tabungan Pekerja, Klaim Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, serta *Benefit* Layanan Kesehatan Pensiunan;
5. Menyatakan Hubungan Kerja antara Tergugat dan Penggugat putus sejak putusan atas perkara ini telah berkekuatan hukum tetap;
6. Menyatakan Tergugat wajib membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja serta Penggantian Hak lainnya kepada Penggugat sebesar Rp1.206.495.281,00 dengan perincian, Pesangon Rp780.939.723,00 Uang Penghargaan Masa kerja Rp260.313.241,00 Uang Perumahan Pengobatan Rp156.187.944,00 dan Uang Cuti Tahun 2013 Rp9.054.373,00;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja serta Penggantian Hak yang harus diberikan kepada Penggugat sebesar Rp1.206.495.281,00 dengan perincian Uang Pesangon Rp780.939.723,00 Uang Penghargaan Masa Kerja Rp260.313.241,00 Uang Perumahan/Pengobatan Rp156.187.944,00 dan Uang Cuti tahun 2013, Rp9.054.373,00;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Penggugat selama tidak dipekerjakan sejak Maret 2013 sampai bulan Juli 2015 (29 x Rp22.635.934,00) sebesar Rp656.442.086,00 (enam ratus lima puluh enam juta empat ratus empat puluh dua ribu delapan puluh enam rupiah);
9. Menghukum Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2013 kepada Penggugat sebesar Rp22.635.934,00 (dua puluh dua juta enam ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah);
10. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara;

Atau

Apabila Majelis Hakim pemeriksa perkara ini mempunyai pendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari telah memberikan putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnk., tanggal 28 Agustus 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 27 Februari 2013;
3. Menyatakan bahwa Tergugat harus membayar hak-hak Penggugat berupa Upah bulan terakhir (Februari 2013), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak yang keseluruhannya berjumlah Rp230.886.526,00

Halaman 13 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa Upah bulan terakhir (Pebruari 2013), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak yang keseluruhannya berjumlah Rp 230.886.526,00 (dua ratus tiga puluh juta delapan ratus delapan puluh enam ribu lima ratus dua puluh enam rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara ini kepada Tergugat yang jumlahnya sebesar Rp386.000,00 (tiga ratus delapan puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 28 Agustus 2015, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 September 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 September 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 02/PDT.SUS-PHI/2015/PN.Mnk yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari pada tanggal 22 September 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 19 Oktober 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari pada tanggal 29 Oktober 2015;

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

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

1. Bahwa pada tanggal 10 September 2015 Penggugat/Pemohon telah mengajukan permohonan kasasi secara tertulis melalui sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari sesuai ketentuan Pasal 111 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa pada tanggal 22 September 2015 Penggugat/Pemohon Kasasi telah mengajukan memori kasasi dan karena memori kasasi diajukan masih dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tenggang waktu yang ditentukan Undang Undang maka beralasan untuk diterima.

3. Bahwa *Judex Facti* telah memutus perkara Nomor 02/PDT.SUS-PHI/2015/PN.Mnk., pada tanggal 28 Agustus 2015 dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut:
 - a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 - b. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 27 Februari 2013;
 - c. Menyatakan bahwa Tergugat harus membayar hak-hak Penggugat berupa Upah bulan terakhir (Februari 2013), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak yang keseluruhannya berjumlah Rp230.886.526,00 (dua ratus tiga puluh juta delapan ratus delapan puluh enam ribu lima ratus dua puluh enam rupiah);
 - d. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa Upah bulan terakhir (Februari 2013), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak yang keseluruhannya berjumlah Rp 230.886.526,00 (dua ratus tiga puluh juta delapan ratus delapan puluh enam ribu lima ratus dua puluh enam rupiah);
 - e. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
 - f. Membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat yang jumlahnya sebesar Rp386.000,00 (tiga ratus delapan puluh enam ribu rupiah);
4. Bahwa dengan amar putusan tersebut di atas nyatalah bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam menilai fakta dan menerapkan hukum dalam putusannya;
5. Bahwa dalam amar putusan *Judex Facti* menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 27 Februari 2013, namun faktanya adalah bahwa pada tanggal 28 Februari 2013 Perundingan Bipartit antara Pemohon dan Termohon masih dilakukan sesuai Bukti P-15 dan pada tanggal 1 April 2013 HRD PT Pertamina masih mengeluarkan surat SVP HR Development PT Pertamina (Persero) tentang Upah Penggugat Pemohon Kasasi sebesar Rp22.635.934,00 (dua puluh dua juta enam ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh empat rupiah) yang mulai berlaku sejak bulan Januari 2013 sesuai dengan Bukti T-3, kemudian pada tanggal 4 Maret 2013 Direktur Utama PT Pertamina Bina Medika mengeluarkan *memorandum* yang menyatakan terhitung sejak tanggal 28 Februari 2013, status perbantuan Penggugat/Pemohon Kasasi di PT Pertamina Bina Medika telah dicabut

Halaman 15 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sekaligus diputus hubungan kerjanya sebagai pekerja PT Pertamina (Persero) sesuai Bukti P-2;

6. Bahwa putusan *Judex Facti* tersebut diatas tentu sangat bertentangan dengan ketentuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah diatur dalam Pasal 90 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) periode tahun 2012-2014 yang berbunyi "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka Pengusaha dan Pekerja atau Serikat Pekerja/FSPPB menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan Industrial yang diatur dengan Undang-Undang;
7. Bahwa putusan *Judex Facti* tersebut diatas juga tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) *juncto* Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Termohon Kasasi dinyatakan batal demi hukum;
8. Bahwa *Judex Facti* dalam amar putusan menyatakan menghukum Tergugat/Termohon Kasasi membayar Upah Penggugat/Pemohon Kasasi bulan Februari 2013, hal ini menunjukkan bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam memeriksa bukti yang diajukan Pemohon/Penggugat karena Bukti P-4 berupa slip gaji yang diajukan Penggugat/Pemohon Kasasi membuktikan bahwa Gaji Penggugat/Pemohon Kasasi untuk bulan Februari 2013 telah diterima pada tanggal 28 Februari 2013;
9. Bahwa di dalam Pasal 102, ayat 1, huruf d Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa, putusan Pengadilan harus memuat pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa, namun fakta menunjukkan *Judex Facti* telah mengabaikan/mengesampingkan Bukti P-3, Bukti P-7, Bukti P-8, Bukti P-9 dan Bukti P-10 yang diajukan Pemohon dalam persidangan sebagaimana termuat pada halaman 87 putusan;
10. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukum terhadap Bukti P-1 dan Bukti T-23 yaitu Surat Keputusan Nomor Kpts.P-266/K00000/2013 tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana termuat dalam halaman 86 dan halaman 87 putusan;



11. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 86 dan 87 memperlihatkan kreativitas *Judex Facti* sekaligus merefleksikan keberpihakan *Judex Facti* dalam perkara *a quo*, karena Bukti P-1 dan Bukti T-23 menjelaskan bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat di PHK karena telah melakukan pelanggaran berupa penyimpangan pengelolaan kas Rumah Sakit Pertamina Sorong dan tidak ada satupun kalimat dalam Bukti P-1 atau Bukti T-23 yang menyebutkan Pemohon/Penggugat di PHK karena melakukan pembukaan rekening pada Bank Mandiri cabang Sorong atas nama dr. Jimmy MT. Waworuntu (Penggugat/Pemohon Kasasi) tanpa seijin Tergugat/Termohon Kasasi;
12. Bahwa *Judex Facti* sengaja tidak mempertimbangkan Bukti P-3 berupa surat dari Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) yang ditujukan kepada Termohon Kasasi/Tergugat yang pada intinya menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada PT Pertamina (Persero)
13. Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan Bukti P-7 berupa surat pernyataan dari Ibu Betty Patiasina mantan penanggung jawab keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong yang pada tahun 2009 bersama rekan pengelola keuangan Rumah Sakit Pertamina yaitu Kasim Yusuf berinisiatif mengusulkan agar Pemohon/Penggugat membuka rekening, tetapi operasionalnya dibawah pengawasan pengelola keuangan, bukti surat tersebut menerangkan tentang prosedur masuk keluar uang kas Rumah Sakit Pertamina Sorong sesuai dengan bukti berupa kwitansi maupun dokumen lain nya dan semua pengumpulan data dilakukan oleh Ilustriany dan Dahlia yang sampai saat ini masih bekerja pada Rumah Sakit Pertamina Sorong;
14. Bahwa *Judex Facti* juga tidak mempertimbangkan Bukti P-8 berupa Surat Pernyataan George Drissen yang menerangkan bahwa semua prosedur pengeluaran keuangan selalu dilengkapi dengan data-data keperluan disertai dengan bukti/kwitansi serta dokumen lainnya dan dokumen tersebut disimpan dengan rapih dalam ruang keuangan, sedangkan pengimputan data dilakukan oleh Ilustriani dan Dahlia yang sampai saat ini masih bekerja di Rumah Sakit Pertamina Sorong;
15. Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan Bukti P-9 yaitu Surat Pernyataan Dahlia, dalam Surat Pernyataan disebutkan bahwa setelah Rumah Sakit Pertamina Sorong diambil alih oleh PT Pertamina Bina Medika pada bulan Januari 2011 sampai saat ini yang bersangkutan masih tetap bekerja. Dalam Surat Pernyataan disebutkan bahwa semua dokumen/data-data dan berkas



Rumah Sakit Pertamina Sorong yang lama disimpan di lemari bagian keuangan Wakil Direktur Umum dan Keuangan, dan pada saat diperiksa oleh pemeriksa pusat ternyata barang-barang tersebut tidak ditemukan lagi;

16. Bahwa *Judex Facti* juga tidak mempertimbangkan bukti P-10 berupa Surat Pernyataan Ilustriany, yang padahal dalam surat pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pada bulan Juni 2010 yang bersangkutan membuat Ijin Jalan (SIJ) kepada Pemohon/Penggugat untuk berobat lanjut ke Makasar dengan pembayaran tiket sebesar Rp5.405.000,00 (lima juta empat ratus lima ribu rupiah) sesuai bukti T-8 dan didalam Surat Pernyataan disebutkan bahwa pada saat diperiksa ternyata berkas-berkas yang disimpan sudah tidak ada lagi;
17. Bahwa *Judex Facti* juga tidak cermat dalam memeriksa bukti surat yang diajukan Penggugat/Pemohon Kasasi, hal ini terlihat pada halaman 80 putusan yang menyebutkan bahwa Bukti P-3 yaitu surat dari Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu tidak ada aslinya, padahal aslinya sudah ditunjukkan kepada *Judex Facti* pada saat pemeriksaan bukti surat, begitu pula dengan bukti P-5 berupa Kartu Tanda Anggota Serikat Buruh Federasi Nikeuba yang asli sudah diperlihatkan pada saat pemeriksaan bukti surat dan Bukti P-9 Surat Pernyataan Dahlia juga telah ditunjukan surat asli pada saat pemeriksaan bukti surat, namun *Judex Facti* secara serampangan telah menyatakan bukti surat P-3, Bukti P-5 dan Bukti P-9 tidak ada aslinya;
18. Bahwa jika *Judex Facti* serius dalam menangani perkara *a quo* terutama dalam pemeriksaan bukti surat, maka pasti tidak terjadi kekeliruan yang nyata sebagaimana tersebut diatas yang pada akhirnya sangat merugikan Pemohon Kasasi/Penggugat, karena sampai saat ini bukti surat yang asli yaitu Bukti P-3 Bukti P-5 dan Bukti P-9 masih disimpan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat;
19. Bahwa *Judex Facti* tidak cermat memeriksa serta mempertimbangkan Bukti T-3 berupa surat SVP HRD PT Pertamina (Persero) pada tanggal 1 April 2013 tentang Upah Penggugat/Pemohon Kasasi sebesar Rp22.635.934,00 (dua puluh dua juta enam ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh empat yang mulai berlaku terhitung Januari 2015, padahal Penggugat/Pemohon Kasasi telah di PHK terhitung tanggal 28 Februari 2013;
20. Bahwa jika *Judex Facti* mencermati Bukti T-3 yang diajukan Tergugat/Termohon Kasasi, maka akan terlihat bahwa apa yang dilakukan Termohon Kasasi tidak berdasar dan diduga hanya rekayasa, karena tidak sesuai dengan fakta jika dibandingkan dengan Bukti P-4 yaitu slip gaji Penggugat/Pemohon Kasasi terhitung mulai bulan November 2012 sampai dengan Februari 2013 upah yang diterima setiap bulan adalah sebesar Rp30.330.000,00 serta Bukti



P-6 karena pada Bukti P-6 tersebut gaji Pemohon ditetapkan lebih kecil dari yang disebutkan dalam surat SVP HRD Pertamina (Persero), yaitu hanya sebesar Rp21.549,413,00 (dua puluh satu juta lima ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus tiga belas rupiah);

21. Bahwa walaupun *Judex Facti* tidak mempertimbangkan Bukti T-13 berupa Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat, namun dalam proses Mediasi yang telah dilakukan terhadap Pemohon dan Termohon terungkap fakta bahwa pada bulan Januari 2011 telah dilakukan pemeriksaan jumlah aset dan neraca keuangan oleh staf keuangan Kantor Pusat dalam rangka pengalihan Rumah Sakit Pertamina Sorong ke anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yaitu PT.Pertamina Bina Medika, dan pada saat itu tidak ada koreksi apapun dan dinyatakan wajar oleh pemeriksa yaitu bapak Palti Siahaan, sehingga langsung dilimpahkan ke PT Pertamina Bina Medika yang dinyatakan dalam surat perjanjian pengalihan aktiva dan ternyata hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat/Termohon Kasasi;
22. Bahwa pada saat pemeriksaan jumlah aset dan neraca keuangan pada bulan Januari 2011 ternyata tidak ada koreksi apapun dan dinilai wajar oleh pemeriksa, karena pada waktu itu semua dokumen pendukung masih ada dan tersimpan rapi di lemari bagian keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong, namun setelah Tim Pemeriksa kembali melakukan pemeriksaan pada bulan Agustus 2012 ternyata sebagian dari dokumen telah hilang;
23. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 89 putusan menyatakan: "Menimbang bahwa bukti-bukti P-12 sampai dengan P-15 (risalah perundingan) tidak dapat membuktikan apapun selain adanya kegagalan perundingan bipartite antara Penggugat dan Tergugat sehingga bukti-bukti tersebut meskipun memiliki nilai pembuktian tetapi tidak bersifat menentukan dalam penyelesaian perkara ini";
24. Bahwa jika *Judex Facti* membaca secara cermat gugatan yang diajukan Pemohon/Penggugat, maka jelas bahwa salah satu alasan gugatan diajukan adalah karena prosedur Perundingan Bipartit yang telah dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 90 ayat 2 Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) periode tahun 2012-2014 serta ketentuan Perundingan Bipartit yang diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 ayat 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta ketentuan Pasal 151 ayat 2 dan ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



25. Bahwa dikarenakan prosedur Perundingan Bipartit antara Pemohon dan Termohon tidak memenuhi ketentuan yang diatur berdasarkan Undang Undang dan PKB PT Pertamina, maka hal tersebut langsung diprotes oleh Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) kepada Termohon Kasasi melalui surat Nomor 014/SPC-UPmsVII/2013 (Bukti P-3);
26. Bahwa dalam Perundingan Bipartit terbukti Termohon Kasasi/Tergugat langsung melakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi, hal mana tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 ayat 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Pasal 151 ayat 3 *juncto* Pasal 152 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan fakta yang terungkap adalah bahwa Termohon telah melakukan PHK terhadap Pemohon tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga PHK yang dilakukan Termohon Kasasi harus batal demi hukum sesuai ketentuan Pasal 155 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, artinya PHK tersebut dianggap tidak pernah ada;
27. Bahwa Termohon Kasasi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon dengan alasan bahwa berdasarkan pemeriksaan dan hasil investigasi disimpulkan Pemohon telah menyalahgunakan keuangan perusahaan, sehingga terjadi pelanggaran berupa penyimpangan pengelolaan kas Rumah Sakit Pertamina Sorong (RSPS) pada periode tahun 2010 sampai dengan tahun 2011 dan telah merugikan perusahaan sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam rupiah dua puluh lima sen), padahal pada bulan Januari 2011 Tim Audit telah melakukan pemeriksaan jumlah aset dan pembukuan Rumah Sakit Pertamina Sorong dan hasil pemeriksaan saat itu dinyatakan wajar;
28. Bahwa selain itu alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat adalah karena perbuatan Pemohon telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT Pertamina (Persero) tahun 2010-2012 Pasal 107 ayat (5) huruf i, huruf o, dan huruf dd *Juncto* Perjanjian Kerja Bersama Periode 2012-2014 Pasal 107 ayat (5) huruf l, huruf o dan huruf dd dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa diberikan Pesangon, dan Pemohon Kasasi hanya berhak menerima Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) yang dihitung dari tabel kecil, sesuai PKB tahun 2012-2014 Pasal 108 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 108 ayat (3) PKB PT Pertamina (Persero);
29. Bahwa ternyata Termohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pemohon bukan berdasarkan putusan Pengadilan/Hakim pidana yang

Halaman 20 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016



telah menjatuhkan vonis bersalah terhadap Pemohon/Penggugat atau berdasarkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), namun hanya berdasarkan pada kesimpulan dalam laporan hasil audit Tim Pemeriksa yang menyimpulkan Pemohon/Penggugat telah menyalahgunakan keuangan perusahaan sehingga telah merugikan Termohon Kasasi;

30. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 86 putusan tentang pembukaan rekening yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat tidak berdasar, karena tidak ada satu pun pasal dalam PKB Pertamina (Persero) 2012-2014 yang melarang pembukaan rekening pribadi;
31. Bahwa ternyata *Judex Facti* juga tidak cukup memberikan pertimbangan hukum terhadap perkara *a quo* dan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 101 putusan. Menurut *Judex Facti* PKB PT Pertamina (Persero) periode 2012-2014 selain sudah memenuhi ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara dan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, maka seharusnya *Judex Facti* juga tidak mengabaikan ketentuan Pasal 90 ayat 1 dan ayat 2 PKB PT Pertamina (Persero) yang telah mengatur tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
32. Bahwa Pemohon Kasasi tidak merasa pernah melakukan pelanggaran yaitu menyalahgunakan keuangan perusahaan seperti yang dituduhkan dan dijadikan dasar alasan oleh Termohon Kasasi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Pemohon Kasasi, karena hingga saat ini Pemohon belum sekalipun dipanggil, diperiksa dan atau disidik oleh penyidik Kepolisian maupun Majelis Hakim pidana terkait dengan perbuatan yang dituduhkan;
33. Bahwa tindakan Termohon Kasasi atas diri Pemohon/Penggugat dengan menjatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Pemohon Kasasi telah melakukan penyimpangan pengelolaan kas Rumah Sakit Pertamina Sorong yang tidak pernah dibuktikan melalui lembaga yang memiliki kompetensi atas perkara tersebut adalah jelas merupakan perbuatan melawan hukum, karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya bertentangan dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PPU-I /2003, tanggal 28 Oktober 2004 tentang hak uji materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/J/2005 tentang Putusan Mahkamah

Halaman 21 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Konstitusi atas hak uji materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia;

34. Bahwa didalam kalimat terakhir Pasal 1918 KUHPerdata secara tegas mengatakan bahwa putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dapat diterima sebagai suatu bukti dalam perkara perdata sepanjang perbuatan yang dilakukannya, artinya jika Pemohon telah terbukti menyalahgunakan keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong (RSPS) berdasarkan putusan Hakim pidana yang telah menjatuhkan vonis bersalah dan telah berkekuatan hukum *a quo*, namun fakta menunjukkan bahwa Termohon hanya bisa melontarkan tuduhan berdasarkan hasil kesimpulan Tim Audit, namun tidak bisa membuktikan tuduhannya dan hingga saat ini belum ada putusan pengaduan pidana yang menyatakan Pemohon bersalah karena telah menyalahgunakan keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong;
35. Bahwa Pemohon Kasasi diminta untuk mempertanggungjawabkan selisih uang sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam koma dua puluh lima rupiah), namun ternyata bukti-bukti serta data-data pendukung yang disimpan di lemari bagian keuangan yang terletak di ruang Wakil Direktur Keuangan sudah hilang sesuai pengakuan Ilustriani dan Dahlia (Bukti P-9 dan Bukti P-10);
36. Bahwa memang Pemohon Kasasi tidak dapat menunjukan dokumen pendukung terkait selisih perhitungan keuangan sebesar Rp350.411,506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam koma dua puluh lima rupiah), karena berdasarkan pengakuan karyawan yang ditugasi mengurus data yang berkaitan dengan masalah administrasi dan keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong menyebutkan bahwa data-data pendukung telah hilang. Memang aneh tapi nyata, bahwa pada saat Rumah Sakit akan diambil alih oleh PT.Pertamina Bina Medika telah dilakukan audit pada bulan Januari 2011 dan pada saat itu tidak ada koreksi apapun dan dinyatakan wajar oleh pemeriksa, sehingga langsung dilimpahkan ke PT Pertamina Bina Medika yang dibuat dalam Surat Perjanjian Pengalihan Aktiva, namun kemudian pada saat pemeriksaan oleh Tim Audit pada bulan Agustus 2012 sebagian data telah hilang;
37. Bahwa pada saat pemeriksaan aset dan neraca keuangan oleh staf keuangan kantor pusat pada bulan Januari 2011 oleh pemeriksa dinyatakan wajar, karena pada saat itu semua data pendukung belum hilang dan masih tersimpan dengan baik, dan pada bulan Januari 2011 operasional Rumah Sakit Pertamina Sorong telah beralih sepenuhnya ke PT Pertamina Bina Medika dan sampai

Halaman 22 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



akhir tahun 2011 ternyata operasional Rumah Sakit Pertamina Sorong berjalan dengan baik ditandai dengan adanya peningkatan laba, walaupun belum ada investasi tambahan dari pengelola baru;

38. Bahwa pada bulan Agustus tahun 2012 Tim Audit PT Pertamina kembali melakukan pemeriksaan pembukuan Rumah Sakit Pertamina Sorong tahun 2010- awal 2011 sebelum dikelola penuh oleh PT Pertamina Bina Medika;
39. Bahwa pada saat itu yang ditemukan hanya data neraca saja dan sebagian kecil bukti yang tersisa, karena semua data/file keuangan semasa masih di bawah PT Pertamina (Persero) telah hilang, demikian juga sistem data komputer yang lama telah diganti;
40. Bahwa untuk membuktikan apakah ada penyalahgunaan keuangan Rumah Sakit Pertamina Sorong atau tidak, seharusnya pemeriksa tidak hanya memeriksa Pemohon Kasasi saja tetapi semua karyawan bagian administrasi keuangan, baik yang masih aktif bekerja maupun yang sudah pensiun;
41. Bahwa PKB PT Pertamina (persero) periode tahun 2012-2014 telah disahkan oleh Dirjen Hubungan Industrial, namun di dalam Pasal 124 ayat 2 dan ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;
42. Bahwa fakta yang terungkap jelas bahwa dalam proses PHK yang telah dilakukan Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi sangat bertentangan dengan Pasal 151 ayat 3 *juncto* Pasal 152 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 *jo.* Pasal 155 ayat 1 dan ayat 2 serta Pasal 161 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
43. Bahwa jika Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran terhadap PKB PT Pertamina (Persero) periode tahun 2012-2014, maka seharusnya pasal-pasal PKB yang dilanggar dapat dijadikan rujukan untuk memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 152 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
44. Bahwa Termohon kasasi juga melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur dalam Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pasal tersebut telah mengatur prosedur PHK jika melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Bahwa PHK dapat dilakukan setelah ada Peringatan I, Peringatan II dan Peringatan III dan PHK dalam kasus seperti ini

Halaman 23 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tidak perlu ada Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

45. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* di halaman 102 putusan khususnya pada alinea kedua yang menyebutkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi berdasarkan PKB 2012-2014 sudah tepat dan cukup beralasan menurut hukum, sebenarnya memperlihatkan adanya kekeliruan nyata dari *Judex Facti*, karena di dalam PKB PT Pertamina (Persero) sudah diatur secara khusus prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 90 ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi:

- 1) Setiap penyelesaian perselisihan terlebih dahulu berpedoman pada peraturan yang diatur dalam PKB ini secara musyawarah untuk mufakat.
- 2) Dalam hal musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau Serikat Pekerja/FSPPB menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang;

46. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 103 yang berbunyi: "Menimbang bahwa terhadap tuntutan Penggugat untuk membayar Upah Proses dari bulan Maret 2013 sampai perkara ini diputus, menurut pendapat Majelis Hakim adalah tidak beralasan dan patut ditolak, karena hubungan kerja sudah berakhir sejak adanya Surat Keputusan PHK tanggal 27 Februari 2013. Pendapat Majelis Hakim tersebut tentu sangat bertentangan dengan Pasal 90 ayat 2 PKB Pertamina periode tahun 2012-2014 serta ketentuan Pasal 151 ayat 3 *juncto* Pasal 155 ayat 1 yang menegaskan bahwa PHK yang sah adalah PHK yang dilakukan setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

47. Bahwa dikarenakan Pemohon Kasasi di PHK tanpa ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan untuk tetap membayar Upah Proses (Upah selama tidak dipekerjakan) sampai perkara berkekuatan hukum tetap;

48. Bahwa Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara *eksplisit* tidak mengatur batas waktu pembayaran Upah Proses. Oleh karena ketentuan Upah Proses maka ketentuan tersebut



berlaku *absolut* sebagai ketentuan yang mengharuskan pembayaran upah proses tanpa batas waktu;

49. Bahwa dengan fakta hukum dan dalil-dalil yang terurai di atas, maka sangatlah patut jika Pemohon Kasasi memohon kepada *Judex Juris* pemeriksa perkara ini agar menghukum Termohon Kasasi membayar Upah Pemohon selama tidak dipekerjakan (Upah Proses) berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
50. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI);
51. Bahwa untuk memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), seharusnya Termohon Kasasi dapat mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) sesuai prosedur yang diatur dalam Pasal 152 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun ternyata Termohon Kasasi tidak mengikuti prosedur yang telah diatur oleh Undang Undang dan langsung melakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi pada saat Perundingan Bipartit masih dilakukan;
52. Bahwa hanya Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal-pasal yang disebutkan dalam Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membolehkan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
53. Bahwa di dalam Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 disebutkan, bahwa selama Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum menyatakan putus hubungan kerja/belum berkekuatan hukum tetap, Termohon wajib mempekerjakan Pemohon seperti biasa dengan tetap membayar Upah. Ketentuan ini memberi arti bahwa tiada PHK tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
54. Bahwa sekiranya Termohon tidak bersedia mempekerjakan Pemohon selama proses PHK, sejatinya berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Termohon kasasi dapat menerbitkan Surat Skorsing kerja kepada Pemohon Kasasi;



55. Bahwa dikarenakan tindakan Termohon Kasasi yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pihak Pemohon Kasasi adalah perbuatan melawan hukum dan dengan sendirinya batal demi hukum, maka hubungan kerja tetap dianggap ada dan pihak Termohon Kasasi tetap mempunyai kewajiban membayar hak-hak Pemohon sampai perkara ini telah diputus dan mempunyai kekuatan hukum tetap;
56. Bahwa dikarenakan selama dalam proses PHK Termohon tidak membayar Upah Pemohon Kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) *juncto* Pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PHK mana terbukti bertentangan dengan hukum, maka beralasan hukum apabila *Judex Juris* menghukum Termohon Kasasi membayar upah Pemohon sejak bulan Maret 2013 sampai perkara ini diputus dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
57. Bahwa dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Termohon Kasasi tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 151 ayat 3 *juncto* Pasal 155 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi masih tetap dianggap ada sesuai ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk itu mohon *Judex Juris* menjatuhkan putusan menghukum Termohon Kasasi membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2013 kepada Pemohon Kasasi;
58. Bahwa oleh karena tindakan PHK yang dilakukan Tergugat dapat dikualifikasi sebagai PHK yang batal demi hukum sesuai ketentuan Pasal 155 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu maka berdasarkan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 seharusnya Termohon Kasasi wajib mempekerjakan kembali Pemohon Kasasi pada jabatan dan derajat semula serta membayar seluruh Upah dan Hak yang seharusnya diterima Pemohon, namun dikarenakan Pemohon telah memasuki usia pensiun pada bulan Mei 2014 (56 tahun) berdasarkan PKB PT Pertamina (persero) periode tahun 2012-2014, maka sangat berdasar dan beralasan jika Pemohon mengajukan tuntutan agar Termohon membayar hak-hak Pemohon seperti Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja serta hak-hak lainnya sesuai ketentuan yang diatur dalam PKB PT Pertamina (Persero) tahun 2012-2014;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 22 September 2015 dan kontra



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memori kasasi tanggal Oktober 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa dikarenakan Penggugat telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam PKB PT PERTAMINA (Persero) periode 2010-2011 *juncto* PKB PT PERTAMINA (Persero) periode 2012-2014 Pasal 107, ayat (5), huruf i, huruf o dan huruf dd, yaitu melakukan perbuatan pembukaan Rekening Bank Mandiri atas nama pribadi dr. Jimmy MT Waworuntu tanpa izin dari pimpinan PT PERTAMINA (Persero) dalam hal ini Direktur Keuangan dan digunakan untuk operasional kegiatan Rumah Sakit Pertamina Sorong, sehingga Penggugat tidak dapat mempertanggungjawabkan keuangan perusahaan sebesar Rp350.411.506,25 (tiga ratus lima puluh juta empat ratus sebelas ribu lima ratus enam rupiah dua puluh lima sen), maka dengan demikian Penggugat dapat di PHK tanpa Pesangon;

Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnk., tanggal 28 Agustus 2015 dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, oleh karena itu permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dr JIMMY MT WAWORUNTU tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan dengan menggabungkan/menyatukan isi amar ke-3 (tiga) dengan amar ke-4 (empat);

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 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;

Halaman 27 dari 29 hal Put. Nomor 106 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



MENGADILI:

1. Menolak Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi **dr JIMMY MT WAWORUNTU** tersebut;
2. Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manokwari Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnk., tanggal 28 Agustus 2015, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:
 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 27 Februari 2013;
 3. Menyatakan dan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa Upah bulan terakhir (Februari 2013), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak yang keseluruhannya berjumlah Rp230.886.526,00 (dua ratus tiga puluh juta delapan ratus delapan puluh enam ribu lima ratus dua puluh enam rupiah);
 4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
3. Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ini ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 28 April 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis

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

ttd/. Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

ttd/. Dr. Fauzan, S.H., M.H.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

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

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

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)