



PUTUSAN

Nomor 211 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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:

PT. AIRFAST AVIATION FACILITIES COMPANY, Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia, yang diwakili oleh Edward PT. Hutahayan, selaku Manager, berkedudukan di Bandar Udara Mozes Kilangin, Kelurahan Kwamki, Distrik Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua. Dalam hal ini memberi kuasa kepada Eus Tagius Berkasa, SH., Advokat dan konsultan hukum, beralamat di Jalan Budi Utomo Nomor 143 Timika, Kabupaten Mimika, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 01 April 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PIET HEIN YAWAN, pekerjaan karyawan PT. Airfast Aviation Facilities Company dengan Nomor ID 275192, bertempat tinggal di Jalan Nuri Nomor 52, Sektoral RT. 5, Kelurahan Kwamki, Distrik Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Propinsi Papua, dan Komplek Bandar Udara Mozes Kilangin, Kelurahan Kwamki, Distrik Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Propinsi Papua, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Tergugat adalah Karyawan/Pekerja yang bekerja pada Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 0057/NS-AVCO/X/96, tertanggal 01 Oktober 1996;
- 2 Bahwa jabatan terakhir Tergugat adalah sebagai *Fireman Crew* dengan upah pokok setiap bulannya sebesar Rp5.718.400,00 (lima juta tujuh ratus delapan belas ribu empat ratus rupiah);



- 3 Bahwa antara Penggugat dengan para pekerja pada Penggugat termasuk juga Tergugat telah menyetujui dan menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Airfast Aviation Facilities Company Edisi VIII periode 2009-2011, dengan demikian sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (1) PKB tersebut, diatur bahwa Perusahaan Serikat Pekerja dan Pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB;
- 4 Bahwa berdasarkan Laporan Security Nomor LS/9/11/AOR#2/SRM-PTFI/2011, tanggal 09 November 2011, dilaporkan bahwa pada tanggal 09 November 2011 Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni mengancam dan mengintimidasi secara fisik dan non fisik teman sekerja di area atau lingkungan perusahaan dan masuk kerja dalam keadaan mabuk di area kerja dengan kadar alkohol sebesar 0,129 BrAc;
- 5 Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat tersebut merupakan Pelanggaran Keamanan dan Ketertiban serta Pelanggaran Tata Tertib Kerja yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 19.20, Pasal 19.19 dan Pasal 15.17 Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT. Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 yang mengatur bahwa:

Pasal 19.20 BPHI mengatur bahwa:

“Mengancam dan atau mengintimidasi secara fisik teman sekerja atau orang lain di lingkungan perusahaan, sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”;

Pasal 19.19 BPHI mengatur bahwa:

“Mengancam dan atau mengintimidasi secara non fisik teman sekerja atau orang lain dilingkungan perusahaan, sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”;

Pasal 15.17 BPHI mengatur bahwa:

“Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0,08% BrAc atau lebih, sanksinya adalah Pemutusan hubungan Kerja (PHK)”;

- 6 Bahwa Tergugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran kerja dan oleh Penggugat telah beberapa kali diberikan tindakan pembinaan, yakni:

No.	Tanggal, Bulan & Tahun Terjadinya Pelanggaran	Jenis Pelanggaran	Tindakan Disiplin
1	1 Oktober 2000	Pelanggaran Keselamatan Kerja	Surat Peringatan 1
2	27 April 2001	Pelanggaran Tata Tertib Kerja	Teguran



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 7 Bahwa walaupun Penggugat sudah berulang kali memberikan tindakan pembinaan sebagai bentuk pembinaan dengan harapan agar Tergugat dapat memperbaiki sikap, perilaku serta kinerjanya supaya lebih baik lagi, namun Tergugat tidak juga memperbaikinya hingga Tergugat kembali lagi melakukan pelanggaran kerja pada tanggal 09 November 2011 yakni mengancam dan mengintimidasi secara fisik dan non fisik teman sekerja di area kerja dan masuk kerja dalam keadaan mabuk di area kerja dengan kadar alkohol sebesar 0,129 BrAc.;
- 8 Bahwa ketentuan Pasal 25 Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT. Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 mengatur bahwa: “Karyawan dapat dibebaskan sementara untuk kasus Pelanggaran yang memerlukan investigasi”;
- 9 Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja yang masuk dalam kategori pelanggaran berat dan memerlukan proses pemeriksaan (*Investigasi*), sehingga pada tanggal 26 Maret 2012 Penggugat telah membebaskan Tergugat untuk sementara waktu terhitung sejak tanggal 17 November 2011 sampai dengan adanya pemberitahuan lebih lanjut dari Penggugat, dengan tetap membayar hak-hak Tergugat;
- 10 Bahwa Penggugat dan Tergugat telah melakukan Perundingan secara bipartit pada tanggal 08 Maret 2012 dan tanggal 16 Maret 2012, namun dalam perundingan *bipartit* tersebut antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai kesepakatan, sehingga pada tanggal 26 Maret 2012, Penggugat telah mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika untuk dilakukan upaya penyelesaian perselisihan secara *tripartit* melalui *mediasi* sebagaimana Surat Penggugat Nomor 028/AVCO/III/2012, tertanggal 26 Maret 2012;
Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mimika telah melakukan upaya Mediasi diantara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 15 Mei 2012, namun Mediasi tersebut gagal karena tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, sehingga Mediator kemudian mengeluarkan anjuran sesuai surat Nomor 565/11/ANJ/V/2012 tanggal 26 Mei 2012 yang pada pokoknya menganjurkan agar Penggugat mempekerjakan kembali Tergugat dengan diberikan Surat Peringatan (*Warning*) III dan surat pernyataan untuk tidak melakukan pelanggaran kerja;
- 11 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat

Halaman 3 dari 16 halaman. Putusan Nomor 211 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

telah memberikan jawaban secara tertulis sebagaimana Surat Nomor 067/AVCO/VI/2012 tertanggal 4 Juni 2012, perihal Penolakan Anjuran, yang pada pokoknya menyatakan menolak anjuran mediator tersebut dengan alasan karena Tergugat sudah pernah beberapa kali diberikan peringatan dan teguran atas sejumlah pelanggaran kerja yang dilakukannya;

12 Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat baik pada tahap *bipartit* maupun *mediasi*, maka perselisihan *a quo* Penggugat lanjutkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Jayapura berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

13 Bahwa mengingat Penggugat telah beberapa kali memberikan pembinaan sebagai bagian dari tindakan disiplin kepada Tergugat, namun Tergugat telah nyata-nyata terbukti kembali lagi melakukan Pelanggaran Keamanan dan Ketertiban serta Pelanggaran Tata Tertib Kerja yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga adalah sah dan berdasar hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat;

14 Bahwa apabila Majelis Hakim yang terhormat mengizinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat, maka besarnya sisa upah dan hak-hak yang akan diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp13.724.160,00 (tiga belas juta tujuh ratus dua puluh empat ribu seratus enam puluh Rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah	Rp5.718.400,00
2	Sisa hak-hak	Rp8.005.760,00
Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak		Rp13.724.160,00

15 Bahwa mengingat nilai gugatan *a quo* yakni nilai hak Tergugat yang akan dibayarkan oleh Penggugat nilainya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura agar memberikan putusan sebagai berikut:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini;
- 3 Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran kerja, yakni telah mengancam dan mengintimidasi secara fisik dan non fisik teman sekerja di area kerja atau di lingkungan perusahaan dan masuk kerja dalam keadaan mabuk di area kerja dengan kadar alkohol sebesar 0,129 BrAc;
- 4 Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 19.20, Pasal 19.19 dan Pasal 15.17 Buku Pedoman Hubungan Industrial Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011;
- 5 Mengijinkan Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat sehubungan dengan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
- 6 Mengijinkan Penggugat untuk membayar sisa upah dan hak-hak Tergugat yang masih ada pada Penggugat yaitu sebesar Rp13.724.160,00 (tiga belas juta tujuh ratus dua puluh empat ribu seratus enam puluh Rupiah) sebelum dipotong pajak, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Rincian	Nilai
1	Uang Pisah	Rp 5.718.400,00
2	Sisa hak-hak	Rp 8.005.760,00
Nilai keseluruhan hak sebelum dipotong pajak		Rp13.724.160,00

- 7 Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura telah memberikan putusan Nomor 01/G/2013/PHI-JPR, tanggal 22 Maret 2013 yang amarnya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 22 Maret 2013, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 01 April 2013, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 03 April 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 01/G/2013/PHI-JPR. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura pada tanggal 16 April 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 10 Juni 2013, kemudian Tergugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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 pada pokoknya adalah:

A Tentang Dasar Pemohon Kasasi Mengajukan Kasasi.

Bahwa Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung RI menyebutkan tentang alasan hukum dalam Permohonan Kasasi adalah untuk menguji apakah *Judex Facti* dalam memutuskan perkara *a quo* telah melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;"

Bahwa dengan tidak mengurangi rasa hormat Pemohon Kasasi/Penggugat pada Putusan *Judex Facti a quo* sebagaimana telah Pemohon Kasasi/Penggugat uraikan di atas, Pemohon Kasasi/Penggugat sangat keberatan dan sangat tidak sependapat dengan pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam Putusannya sehingga

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)



menyebabkan Keputusan yang keliru, tidak benar dan merugikan Pemohon Kasasi. Selain itu, *Judex Facti* telah nyata-nyata tidak mempertimbangkan fakta-fakta dan bukti-bukti yuridis secara keseluruhan, sehingga Putusan yang diberikan tidak mencerminkan rasa kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

Bahwa dengan demikian terbukti *Judex Facti* tidak menerapkan hukum atau salah dalam menerapkan hukum atau lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan dalam Peraturan Perundang-Undangan, sehingga layak dan patut apabila Mahkamah Agung RI membatalkan Putusan yang dimaksud.

B Tentang Alasan-Alasan Pemohon Kasasi Mengajukan Kasasi.

Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar diajukannya Memori Kasasi ini, adalah sebagai berikut :

I *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum Atau Melanggar Hukum Yang Berlaku.

Bahwa *Judex Facti* dalam perkara ini telah melakukan kesalahan penerapan hukum atau telah melanggar hukum yang berlaku dengan alasan-alasan yuridis sebagai berikut :

- Bahwa *Judex Facti* Dalam Putusannya Tidak Mempertimbangkan Setiap Bukti Dan Data Yang Diajukan Dalam Persidangan;

Bahwa ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU 2/2004”), mengatur :

Putusan Pengadilan harus memuat :

“Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan serta hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa.”

Bahwa lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur:

“Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.”

Bahwa memperhatikan pertimbangan Putusan *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo*, ternyata tanpa mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam persidangan di Pengadilan Tingkat Pertama, hal mana dibuktikan dari bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tidak semua yang dipertimbangkan dalam perkara *a quo*.

Padahal jika diruntut atas perkara *a quo*, penyebab terjadinya Perselisihan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi hingga diajukannya Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi didasarkan pada:



- 1 Bahwa Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran kerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi VIII Periode 2009-2011 ("PKB 2009-2011") dan Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 ("BPHI 2009-2011"), yang *nota bene* merupakan landasan hukum bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial termasuk perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana Termohon Kasasi yang diwakili oleh Serikat Pekerja telah menandatangani PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 tersebut, yang menunjukkan adanya ikatan hukum antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi atas PKB dan BPHI tersebut, sehingga Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi harus tunduk dan mentaati PKB dan BPHI yang *nota bene* merupakan hukum tertinggi di Perusahaan dalam membina hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, termasuk sebagai landasan hukum untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan Hubungan Industrial. (*Vide:* Bukti P-4, P-5, P-6, P-11, P-12 dan P-13);
- 2 Bahwa berdasarkan Laporan Security Nomor LS/9/11/AOR#2/SRM-PTFI/2011, tanggal 09 November 2011, dilaporkan bahwa pada tanggal 09 November 2011 Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran kerja yakni mengancam dan mengintimidasi secara fisik dan non fisik teman sekerja di area kerja atau lingkungan Perusahaan dan masuk kerja dalam keadaan mabuk di area kerja dengan kadar alkohol sebesar 0,129 BrAc. (*Vide:* Bukti P-7 dan P-8);
- 3 Bahwa pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tersebut merupakan Pelanggaran Keamanan dan Ketertiban serta Pelanggaran Tata Tertib Kerja yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 19.20, Pasal 19.19 dan Pasal 15.17 Buku Pedoman Hubungan Industrial



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009 – 2011 yang mengatur bahwa :

Pasal 19.20 BPHI mengatur bahwa :

“Mengancam dan atau mengintimidasi secara fisik teman sekerja atau orang lain di lingkungan Perusahaan, Sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

Pasal 19.19 BPHI mengatur bahwa :

“Mengancam dan atau mengintimidasi secara non fisik teman sekerja atau orang lain di lingkungan Perusahaan, Sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

Pasal 15.17 BPHI mengatur bahwa :

“Bekerja dalam pengaruh alkohol dalam tubuh dengan kandungan 0.08 % BrAc atau lebih, Sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.

4 Bahwa selain itu, penyebab diajukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi sehubungan dengan pelanggaran kerja yang telah dilakukan oleh Termohon Kasasi, dimana telah disepakati dalam Pasal 19.20, Pasal 19.19 dan Pasal 15.17 BPHI 2009-2011 bahwa sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga terdapat alasan mendesak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi. Selain itu, diantara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi juga telah terjadi disharmoni dalam hubungan kerja dikarenakan pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap sesama rekan kerjanya di lingkungan Perusahaan;

5 Bahwa oleh karena itu, Pemohon Kasasi sangat berkeberatan atas Putusan *Judex Facti a quo*.

Bahwa dengan demikian didasarkan pada ketentuan Pasal 102 ayat (1) huruf d dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 , adalah sah dan berdasar hukum bagi yang terhormat Majelis Hakim Agung Pada Mahkamah Agung RI untuk membatalkan Putusan *Judex Facti a quo*.



II *Judex Facti* Telah Lalai Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengancam Kelalaian Itu Dengan Batalnya Putusan Yang Bersangkutan.

- a Bahwa Putusan *Judex Facti* bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SH-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.

Bahwa dalam Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor 01/G/2013/PHI-JPR tertanggal 22 Maret 2013, sebagaimana dalam pertimbangan hukum putusannya halaman 15 (lima belas) yang menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*) dengan dasar pertimbangan bahwa Gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi Prematur karena *Judex Facti* tidak menemukan adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) mengenai tindakan Tergugat yang menjadi dasar Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu mengancam atau mengintimidasi teman sekerja dan mabuk di area di lingkungan Perusahaan.

Bahwa *Judex Facti* mendasarkan pertimbangan hukum putusannya tersebut pada Poin 3 huruf a Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SH-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 yang menyatakan bahwa Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Bahwa dasar pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut sama sekali tidak didasarkan pada ketentuan dan/atau dasar hukum yang berlaku serta tidak mempertimbangkan bukti surat dan saksi-saksi yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam persidangan perkara *a quo*.



Bahwa berdasarkan ketentuan Butir 4 (empat) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia 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, mengatur :

”Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Bahwa mendasari pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia 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, terlihat jelas bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* telah tidak cukup mempertimbangkan tentang dasar hukum tersebut. Padahal berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tersebut terlihat jelas bahwa terhadap Gugatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tersebut mempunyai dasar hukum untuk di periksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura.

Bahwa sehubungan dengan pelanggaran kerja yang telah dilakukan oleh Termohon Kasasi yang sanksinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pelanggaran mana dilakukan terhadap teman sekerja dari Termohon Kasasi sehingga telah terjadi *disharmoni* dalam hubungan kerja di lingkungan kerja. Dengan demikian, terdapat alasan mendesak bagi Pemohon Kasasi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi.

Bahwa selain itu, Gugatan Pemutusan Hubungan (PHK) yang diajukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi tersebut BUKAN didasarkan pada ketentuan Eks Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi didasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi VIII Periode 2009-2011 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 (*Vide*: Bukti P-4 dan



P-5), khususnya ketentuan Pasal 19.20, Pasal 19.19 dan Pasal 15.17 Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 (*Vide:* Bukti P-11, P-12 dan P-13) yang mengatur tentang jenis pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi, dimana sanksi atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Bahwa ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata mengatur :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”

Bahwa sebagaimana Pemohon Kasasi telah kemukakan di atas, bahwa dasar Pemohon Kasasi mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi adalah didasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi VIII Periode 2009-2011 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 (*Vide:* Bukti P-4 dan P-5), khususnya ketentuan Pasal 19.20, Pasal 19.19 dan Pasal 15.17 Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 (*Vide:* Bukti P-11, P-12 dan P-13).

Bahwa PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 adalah Perjanjian yang telah disepakati oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagai hukum tertinggi yang berlaku mengikat bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam membina hubungan kerja, termasuk sebagai landasan hukum untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan Hubungan Industrial termasuk permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat, sehingga sesuai ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 berlaku sebagai Undang-Undang bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi.

Bahwa dengan demikian, pertimbangan hukum Putusan *Judex Facti* tersebut seyogianya didasarkan pada hukum yang tertinggi, yakni Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi VIII Periode 2009-2011 dan Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 (*Vide:* Bukti P-4 dan P-5), khususnya ketentuan Pasal 19.20, Pasal 19.19 dan Pasal 15.17 Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPHI) PT Airfast Aviation Facilities Company Edisi II Tahun 2009-2011 (*Vide:* Bukti P-11, P-12 dan P-13), yang



berlaku mengikat sebagai Undang-Undang bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi.

Maka adalah sangat tidak benar jika kemudian *Judex Facti* dalam perkara *a quo*, hanya menilai sepintas lalu atas perkara *a quo*, tanpa mempertimbangkan dasar hukum, perjanjian yang ada dan bukti-bukti yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi maupun adanya Surat Edaran dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Bahwa dengan demikian, adalah sah dan berdasar hukum apabila yang terhormat Majelis Hakim Agung Pada Mahkamah Agung RI yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk membatalkan Putusan *Judex Facti a quo*, karena bertentangan dengan ketentuan Undang-undang maupun Perjanjian yang ada yang nota bene telah disepakati bersama dan berlaku sebagai Undang-Undang bagi Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi.

- b Bahwa Putusan *Judex Facti* telah melanggar Asas Hukum Keadilan dan Keadilan Yang Berlaku dan Tumbuh di Masyarakat.

Bahwa ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 , mengatur:

“Dalam Mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.”

Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, maka seyogianya *Judex Facti* dalam mengambil Putusan dalam perkara *a quo* harus mempertimbangkan Perjanjian yang ada, *in casu* dalam perkara ini adalah PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 (*Vide*: Bukti P-4 dan P-5) yang mana telah dibuat dan disepakati bersama oleh para Pekerja, termasuk juga Termohon Kasasi yang diwakili oleh Serikat Pekerja dan Pengusaha (Pemohon Kasasi);

Bahwa dengan adanya kebiasaan dan kesepakatan sebagaimana diatur dalam PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011, sehingga apabila setiap pelanggaran kerja yang tidak ditindak sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, maka akan menimbulkan ketidak-adilan bagi para pekerja yang lain dan akan menjadi *preseden* buruk, sehingga adalah sangat memenuhi rasa keadilan apabila atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi yang faktanya sanksi atas pelanggaran kerja tersebut



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk ditindak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 *juncto* Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara *juncto* Pasal 8 ayat (1) Peraturan dan Tata Tertib Kerja PKB 2009-2011 *juncto* Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka secara hukum PKB 2009-2011 dan BPHI 2009-2011 yang telah disepakati dan ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang diwakili oleh Serikat Pekerjaanya berlaku sebagai Undang-Undang dan bersifat khusus (*lex specialis*) untuk mengikat Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi.

Bahwa dengan demikian terlihat jelas bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* telah tidak berdasarkan dan tidak mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan PKB 2009-2011 serta BPHI 2009-2011, sehingga adalah sah dan berdasar hukum bagi Majelis Hakim Agung Yang Terhormat untuk membatalkan Putusan *Judex Facti* yang dimohonkan Kasasi tersebut.

Dengan demikian terbukti bahwa *Judex Facti* dalam mempertimbangkan dan menyatakan bahwa Gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi tidak dapat diterima, telah salah dalam menerapkan hukum dan *Judex Facti* juga telah lalai untuk memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh ketentuan undang-undang, sehingga patutlah untuk Putusan *a quo* dibatalkan oleh Majelis Hakim Agung Pada Mahkamah Agung RI.

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 10 April 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat terbukti telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Buku Pedoman Hubungan Industrial PT. Airfast Aviation Facilities Company. Oleh karena itu Termohon Kasasi/Tergugat dapat di PHK sesuai ketentuan Pasal 19.19, dan Pasal 19.20, akibat perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat melakukan ancaman fisik maupun non fisik terhadap teman sekerja di area atau lingkungan Perusahaan dan Pasal 15.17 akibat mabuk di tempat kerja;

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)



Bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah tidak dapat dipertimbangkan lagi karena sudah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat atau bukan sebagai hukum lagi;

Bahwa sebagai pedoman yang mengikat para pihak dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Bersama yang telah berlaku periode tahun 2009-2011 *juncto* Buku Pedoman Hubungan Industrial (BPIH) PT. Airfast Aviation Fasilitas Company Edisi II Tahun 2009-2011;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. AIRFAST AVIATION FACILITIES COMPANY** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor 01/G/2013/PHI-JPR. tanggal 22 Maret 2013 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat Kasasi ini dibebankan kepada 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

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. AIRFAST AVIATION FACILITIES COMPANY** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura Nomor 01/G/2013/PHI-JPR tanggal 22 Maret 2013;

MENGADILI SENDIRI

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung tanggal 09 November 2011;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3 Mewajibkan Penggugat membayar Tergugat sesuai kesediaan Penggugat berupa:

- Uang Pisah Rp 5.718.400,00
- Sisa Hak Rp 8.005.760,00
- Jumlah Rp13.724.160,00

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 19 Juni 2014, oleh H. Yulius, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, SH., MH. dan Arief Soedjito, SH., MH. 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 Sumartanto, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,
Ttd./Dwi Tjahyo Soewarsono, SH., MH.
Ttd./Arief Soedjito, SH., MH.

Ketua,
Ttd./
H. Yulius, SH., MH.

Panitera Pengganti,
Ttd./
Sumartanto, SH., MH.

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

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP : 19591207 198512 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)