



PUTUSAN

Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

RASIDIN RAJAGUKGUK, bertempat tinggal di Jalan Kapten M. H. Sitorus Nomor 25, RT/RW.003/002, Kelurahan Teladan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tumbur L. Tobing, S.H., Advokat, beralamat di Jalan Kapas Raya Nomor 8, Simalingkar - Medan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Juni 2013;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PIMPINAN PUSAT GEREJA KRISTEN PROTESTAN INDONESIA (GKPI), berkedudukan di Jalan Kapten M.H. Sitorus Nomor 13 Kelurahan Teladan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar;

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 Medan, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

- 1 Bahwa terhitung sejak tanggal 1 Agustus 1986 Penggugat selaku Pekerja telah diterima/diangkat menjadi Pegawai Tetap di Kantor Pusat GKPI (Tergugat) berdasarkan Surat Penetapan Nomor 1605/W4-Pgw/7/86 tertanggal 22 Juli 1986 yang diterbitkan oleh Pimpinan Pusat Gereja Kristen Protestan Indonesia (Tergugat), dengan masa percobaan kerja yang sudah dijalani Penggugat sebelumnya selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 1 Agustus 1985 sesuai surat Kantor Pusat GKPI Nomor 1458/H3/7/85 tanggal 22 Juli 1985 tentang "Penerimaan

Hal. 1 dari 15 hal.Putusan Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013.



Sdr. Rasidin Rajagukguk Menjadi Pegawai Percobaan di Kantor Pusat GKPI”;

- 2 Bahwa dengan demikian sampai saat ini Penggugat telah mengabdikan dirinya bekerja pada Kantor Pusat GKPI (masa kerja) selama 27 (dua puluh tujuh) tahun lebih lamanya yang ditugaskan/ dipekerjakan oleh Tergugat sebagai Staf tata usaha pada bagian ekspedisi, dengan mendapat upah total perbulan (terakhir) sebesar Rp3.350.000,00 (tiga juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) serta mendapat fasilitas tempat tinggal di rumah dinas kompleks Kantor Pusat GKPI beralamat di Jalan Kapten M. H. Sitorus Nomor 25, RT/RW. 003/002, Kelurahan Teladan, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar sebagaimana alamat Penggugat tersebut di atas;
- 3 Bahwa awal perselisihan Penggugat dengan Tergugat adalah bermula dari terbitnya Surat Keputusan Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) Nomor 924/P.4/IX/2012 tertanggal 21 September 2012 tentang “Pemberhentian Pegawai Kantor Pusat GKPI” yang pada pokoknya berisikan: bahwa terhitung sejak tanggal 21 September 2012 Penggugat telah diberhentikan oleh Tergugat sebagai Pegawai Tetap di Kantor Pusat GKPI (Objek Gugatan), dan selanjutnya Tergugat melalui Ka Biro II/Umum GKPI telah menerbitkan surat Nomor 980/U/X/2012 tanggal 5 Oktober 2012 yang pada pokoknya berisikan perintah kepada Penggugat beserta keluarga untuk mengosongkan rumah dinas di kompleks Kantor Pusat GKPI yang ditempati tersebut dalam tenggang waktu 3 (tiga) minggu kedepan terhitung sejak tanggal 5 Oktober 2012;
- 4 Bahwa Penggugat telah menyatakan keberatan/penolakannya atas keputusan-keputusan Tergugat sebagaimana dimaksudkan posita angka 3 (tiga) tersebut, dengan alasan keberatan karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat *incasu* adalah:
 - a Bersifat sepihak, tanpa terlebih dahulu mendengar keterangan/ memberikan kesempatan kepada Penggugat dalam membela diri dan tanpa terlebih dahulu merundingkannya dengan Penggugat (*Vide* : Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - b Tanpa terlebih dahulu memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga;

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)



- c Tanpa terlebih dahulu mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
- d Tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- e Telah merugikan hak Penggugat;
- f Tanpa suatu alasan yang jelas dan sah menurut hukum;
- g Telah melanggar hak-hak dasar kemanusiaan, *Legal Justice*, *Moral Justice* & *Social Justice*;

5 Bahwa keputusan pemberhentian terhadap Penggugat tersebut secara *Substantive Justice* (keadilan hakiki) sangat tidak tepat dan tidak adil, yakni akibatnya tidak saja terhadap Penggugat tetapi juga terhadap keluarga Penggugat, dengan alasan-alasan:

- a Penggugat sudah 27 (dua puluh tujuh) tahun lebih bekerja & mengabdikan pada Tergugat;
- b Selama ini kehidupan Penggugat (nafkah, tempat tinggal, dll.) sangat bergantung kepada Tergugat, dan dengan terjadinya PHK tersebut tidak saja berakibat terhadap Penggugat tetapi lebih dari itu juga akan membawa dampak terhadap kehidupan keluarga Penggugat (anak-anak & isteri) yang selama ini bergantung sepenuhnya kepada Penggugat selaku tulang punggung keluarga;
- c Penggugat sudah tua yang saat ini sudah berusia 50 (lima puluh) tahun, sehingga di masa usia seperti itu sulit bagi Penggugat untuk mendapatkan pekerjaan lain yang sesuai dengan usia Penggugat;

6 Bahwa Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan: “Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Penetapan Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 151 Ayat (3) Batal Demi Hukum”, dan Pasal 170 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan pada pokoknya: “Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Tidak Memenuhi Ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Dan Pasal 168 Batal Demi Hukum”;

7 Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan alasan-alasan yuridis di atas, dengan demikian maka sebagai konsekuensi hukumnya PHK yang

Hal. 3 dari 15 hal. Putusan Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013.



dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana Surat Keputusan Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) Nomor 924/P.4/IX/2012 tertanggal 21 September 2012 tentang “Pemberhentian Pegawai Kantor Pusat GKPI” maupun surat Tergugat yang diterbitkan melalui Ka Biro II/Umum GKPI Nomor 980/U/X/2012 tanggal 5 Oktober 2012 tentang perintah kepada Penggugat beserta keluarga untuk mengosongkan rumah dinas di kompleks Kantor Pusat GKPI, adalah menjadi Tidak Sah dan Batal Demi Hukum dengan segala akibat hukumnya, dan oleh karenanya pula sangat beralasan hukum Tergugat untuk segera mencabut Surat Keputusan tentang PHK tersebut;

- 8 Bahwa selanjutnya Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan: “Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Belum Ditetapkan, Baik Pengusaha Maupun Pekerja/Buruh Harus Tetap Melaksanakan Segala Kewajibannya”;
- 9 Bahwa dengan mengingat kepada Pasal 155 Ayat (1) (2) dan Pasal 170 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, dan oleh karena Penggugat keberatan/menolak tegas keputusan Tergugat tentang pemberhentian (PHK) *incasu*, maka Penggugat telah berketetapan hati untuk tetap bekerja pada Tergugat, akan tetapi Tergugat bersikap telah melarang/tidak menerima Penggugat masuk kerja tanpa suatu alasan yang jelas dan sah menurut hukum (*without legal reason*), dan dari tindakan Tergugat yang melarang Penggugat tersebut tidaklah lantas menghilangkan kewajiban Tergugat untuk tetap melaksanakan tanggungjawabnya dalam memberikan hak-hak normative Penggugat selaku Pekerja GKPI, dan bahkan Penggugat & keluarga sampai saat ini masih tetap bertempat tinggal di rumah dinas kompleks Kantor Pusat GKPI;
- 10 Bahwa dengan mengingat kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang perlindungan ketenagakerjaan serta rasa keadilan yang hidup di Masyarakat, maka untuk keadilan dan kepastian hukum adalah tepat/berdasarkan hukum memberikan putusan memerintahkan Tergugat agar segera menerima Penggugat kembali bekerja pada Tergugat dengan posisi dan hak-hak normative seperti semula dengan



terlebih dahulu melakukan pemanggilan kepada Penggugat untuk itu secara tertulis dan patut;

- 11 Bahwa setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja *incasu*, selanjutnya antara Penggugat dengan Tergugat telah pernah melakukan perundingan/ musyawarah yang pada pokoknya Penggugat menuntut agar “Surat Keputusan tentang pemberhentian terhadap Penggugat tersebut dapat segera dicabut dan seraya menerima Penggugat kembali bekerja pada Tergugat seperti sediakala”, akan tetapi perundingan/ musyawarah tersebut tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, dan telah pula ditempuh upaya melalui Mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar juga tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, sehingga berdasarkan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak Mediator telah mengeluarkan anjuran sebagaimana bunyi Surat Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar Nomor 560/2072/D-STK/2012 tanggal 12 Desember 2012 Perihal (Terlampir);
- 12 Bahwa oleh karena jenis sengketa antara Penggugat dengan Tergugat *incasu* termasuk kualifikasi Perselisihan Hubungan Industrial (Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja), maka Penggugat memohon agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini selaku lembaga yang berwenang untuk selanjutnya melakukan langkah-langkah memeriksa dan mengadili perkara ini sesuai mekanisme menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 13 Bahwa selanjutnya agar Putusan dalam perkara ini nantinya dapat dilaksanakan, maka Penggugat memohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah), apabila dalam 30 (tiga puluh) hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap ternyata Tergugat lalai memenuhi isi Putusan perkara ini;
- 14 Bahwa oleh karena gugatan Penggugat ini didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat yang tidak dapat disangkal lagi kebenarannya oleh Tergugat, sehingga Putusan dalam perkara ini memenuhi syarat hukum

Hal. 5 dari 15 hal. Putusan Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013.



untuk dinyatakan dapat dijalankan dengan serta-merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), walau ada *verzet*, banding, kasasi maupun peninjauan kembali;

15 Bahwa untuk menjamin agar gugatan Penggugat tidak menjadi hampa (*illusoir*) kelak, karena ada kekhawatiran yang didasarkan kepada sangkaan yang beralasan bahwa Tergugat akan mengalihkan atau memindahtangankan asset Tergugat kepada pihak lain, maka berdasarkan kewenangan yang ada pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim agar segera meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap segala harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak;

16 Bahwa sebagai kata penutup dalam gugatan ini, perlu Penggugat sampaikan bahwasanya prinsip-prinsip dasar ajaran Kristus adalah “*Kasih*”. Dalam mengamalkan kasih persaudaraan tidak hanya dengan kata-kata atau lidah saja, tapi harus diwujudkan dalam perbuatan yang sungguh-sungguh dengan segenap hati (*vide*: 1 Yohanes 3:18 dan 1 Ptr 1:22). “Lakukanlah segala pekerjaanmu dalam kasih” (1 Korintus 16:14), termasuk kasih tersebut seharusnya meliputi/ada pada Tergugat sewaktu/ sebelum mengambil keputusan *incasu* terhadap diri Penggugat dan keluarga Penggugat, apalagi manajemen GKPI adalah amanah Ummat;

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

Primair:

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana dimaksud Surat Keputusan Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) Nomor 924/P.4/IX/2012 tertanggal 21 September 2012 tentang “Pemberhentian Pegawai Kantor Pusat GKPI”, adalah Tidak Sah dan Batal Demi Hukum dengan segala akibat hukumnya;
- 3 Memerintahkan Tergugat oleh karenanya untuk mencabut Surat Keputusan Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) Nomor 924/P.4/IX/2012 tertanggal 21 September 2012 tentang “Pemberhentian Pegawai Kantor Pusat GKPI” dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat Ka Biro II/Umum GKPI Nomor 980/U/X/2012 tanggal 5 Oktober 2012 perihal: "Pengosongan Rumah Dinas di Kompleks Kantor Pusat GKPI" *incasu*;

- 4 Memerintahkan Tergugat untuk segera menerima kembali Penggugat bekerja pada Tergugat dengan posisi seperti semula, dengan terlebih dahulu melakukan pemanggilan kepada Penggugat untuk itu secara tertulis dan patut;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) apabila dalam 30 (tiga puluh) hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap Tergugat lalai memenuhi isi Putusan perkara ini;
- 6 Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta-merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), walau ada *verzet*, *banding*, *kasasi* maupun peninjauan kembali;
- 7 Menyatakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang diletakkan dalam perkara ini, sah dan berharga;
- 8 Menghukum Tergugat untuk membayar ongkos perkara yang timbul dalam perkara ini;

Subsida

Dalam peradilan yang baik dan benar, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

- 1 Bahwa sebelum memasuki materi pokok perkara, kami memandang perlu untuk mempertanyakan apakah perkara pemutusan hubungan kerja Sdr. Rasidin Rajagukguk layak diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:
- 2 Bahwa Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) adalah organisasi berbadan hukum yang merupakan organisasi keagamaan, bukan organisasi badan hukum perusahaan atau industri pada umumnya;
- 3 Bahwa dalam menjalankan tujuan dan fungsi sebagai Gereja, benar gereja GKPI mempekerjakan banyak orang dalam tugas dan fungsi yang berbeda-beda yang keseluruhannya adalah berlandaskan keagamaan, bukan hubungan industrial;

Hal. 7 dari 15 hal.Putusan Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013.



- 4 Bahwa Pimpinan Pusat GKPI yang berwenang mengangkat dan memberhentikan pekerja di lingkungan GKPI tidaklah layak atau sama dengan Pengusaha yang menjalankan suatu perusahaan, demikian pula GKPI bukanlah merupakan suatu perusahaan ataupun badan usaha pada umumnya;
- 5 Bahwa walaupun demikian, GKPI telah mengatur hak-hak dan kewajiban seluruh pekerja di GKPI, termasuk ketentuan tentang penerimaan/pengangkatan, pemberhentian dan pensiun;
- 6 Bahwa sebagai organisasi berbadan hukum, peraturan-peraturan yang dibuat oleh GKPI selalu berusaha mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Khusus untuk penggajian di GKPI mengacu kepada Keppres tentang Penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan tentang pensiun mengacu kepada peraturan-peraturan Pensiun yang ditetapkan oleh Kementerian Keuangan RI;
- 7 Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka adalah layak apabila perkara ini bukan merupakan lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karenanya adalah layak pula apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan *cq.* Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberi Putusan Nomor 15/G/2013/PHI.Mdn, tanggal 30 Mei 2013 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan sah menurut hukum Tergugat memberhentikan Penggugat sejak tanggal 1 Oktober 2012, sesuai dengan Surat Keputusan Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) Nomor 924/1.4/IX/2012 tentang Pemberhentian Pegawai Kantor Pusat GKPI atas nama Rasidin Rajagukguk;
- 3 Mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat hak-haknya akibat berakhirnya hubungan kerja sebesar Rp17.505.000,00 (tujuh belas juta lima ratus lima ribu rupiah);



4 Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp261.000,00 (dua ratus enam puluh satu ribu rupiah);

5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa hukum Penggugat pada tanggal 30 Mei 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat dengan melalui Kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Juni 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 Juni 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 24/Kas/2013/PHI.Mdn jo Nomor 15/G/2013/PHI.Mdn yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut pada tanggal 24 Juni 2013;

Bahwa setelah itu, oleh Tergugat yang pada tanggal 9 Juli 2013 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat, tidak mengajukan jawaban memori kasasi sebagaimana surat keterangan tidak mengajukan kontra memori kasasi 12 November 2013;

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

ALASAN ALASAN KASASI:

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa belakangan ini baru diketahui bahwa salah seorang Hakim Anggota (Ad Hoc) yang memeriksa dan mengadili perkara ini bernama Benri Sitinjak, S.Si., S.H., M.H., adalah merupakan Anggota Jemaat GKPI (Gereja Kristen Protestan Indonesia) Koserna Resort Padang Bulan II – Medan, sedangkan yang menjadi pihak Tergugat dalam perkara ini adalah Pimpinan Pusat Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI);

Bahwa dengan demikian, Hakim Anggota (Ad Hoc) Benri Sitinjak, S.Si, S.H., M.H., seharusnya mengundurkan diri sejak awal persidangan dalam perkara ini, akan tetapi hal tersebut tidak dilakukan;

Bahwa secara hukum, seorang Hakim wajib mengundurkan diri dari persidangan apabila ia mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung dengan perkara yang sedang diperiksa (Pasal 29 ayat (5) Undang-Undang RI Nomor 4 Tahun 2004



tentang Kekuasaan Kehakiman), guna menghindarkan terjadinya konflik kepentingan (*complict of interest*) dalam memeriksa dan mengadili perkara dan agar perkaranya dapat diperiksa dan diadili secara objektif/tidak berpihak;

Bahwa dengan demikian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 15/G/2013/PHI.Mdn. tanggal 30 Mei 2013 *a quo* harus dinyatakan batal demi hukum;

2 Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum pembuktian & mengabaikan fakta, dengan berpendapat “bahwa Tergugat tidak terbukti melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat”;

Bahwa berdasarkan surat bukti bertanda P. 7 berupa Surat Keputusan Gereja Kristen Protestan Indonesia (GKPI) Nomor 924/P.4/IX/2012 tertanggal 21 September 2012 tentang “Pemberhentian Pegawai Kantor Pusat GKPI” pada pokoknya berisikan: bahwa terhitung sejak tanggal 21 September 2012 Pemohon Kasasi/Penggugat telah diberhentikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat sebagai Pegawai Tetap di Kantor Pusat GKPI;

3 Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum pembuktian, telah mengabaikan fakta, melampaui batas wewenangnya dan pertimbangan putusannya *onvoeldoende gemotiveerd*, dengan menyatakan “bahwa Penggugat telah mencetak buku Palsu Parhobas Tu Jamita tanpa ijin Pimpinan Pusat GKPI dan *mark up*/memalsukan kuitansi biaya pengobatan”;

Bahwa berdasarkan keterangan Saksi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat bernama Todung Simanjuntak, S.Th. dalam kapasitasnya pada waktu itu selaku Kepala Biro I Kerohanian pada Kantor Pusat GKPI (periode tahun 2005 s/d 2010) yang diberi wewenang untuk mengurus penerbitan dan pencetakan buku *Parhobas Tu Jamita* termasuk pada masa transisi kepemimpinan GKPI selanjutnya (periode 2005 – 2010 ke periode 2010 - 2015), telah menerangkan di bawah sumpah pada pokoknya:

“Proses penerbitan dan pencetakan buku *Parhobas Tu Jamita incasu* adalah telah dilakukan sesuai prosedur/mechanisme yang berlaku, dalam hal ini Saksi telah menugaskan/menunjuk Rasidin Rajagukguk (Penggugat) dan Ridwan Aritonang untuk mengurus pencetakan dan pendistribusiannya mengingat persiapan pembuatan buku tersebut minimal memakan waktu 4 (empat) bulan, dan saksi diberi wewenang untuk itu termasuk dalam waktu transisi kepemimpinan”;

Bahwa tentang pencetakan buku *Parhobas Tu Jamita incasu*, sebelumnya Pemohon Kasasi/Penggugat telah meminta ijin secara lisan kepada Bishop di rumah dinas;



Bahwa selanjutnya tentang “*mark up*/memalsukan kuitansi biaya pengobatan”:

Bahwa anak Pemohon Kasasi/Penggugat ada berobat kepada Dokter medis karena dugaan terserang penyakit demam berdarah sehingga perlu mendapat perobatan & perawatan serius, sehingga untuk kepentingan biaya perobatan dokter, perawatan jalan dan keperluan lainnya untuk perobatan & kesembuhan anak Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut sampai tuntas maka Pemohon Kasasi/Penggugat membuat prakiraan biaya sementara yang diperlukan untuk itu mengingat ketidakmampuan Pemohon Kasasi/Penggugat membiayai perobatan kedepannya yang hal ini (prakiraan total biaya) diutarakan kepada Termohon Kasasi/Tergugat. Akan tetapi akhirnya Pemohon Kasasi/Penggugat mengurungkan maksudnya tersebut karena anak Pemohon Kasasi/Penggugat ternyata kemudian telah sembuh, sehingga oleh karenanya Pemohon Kasasi/Penggugat sama sekali belum/tidak ada mengambil/menerima/menikmati uang yang dimaksudkan Termohon Kasasi/Tergugat, sehingga dalam ini Termohon Kasasi/ Tergugat sama sekali tidak ada dirugikan, bahkan Pemohon Kasasi/Penggugat sama sekali tidak ada mengambil/menerima uang dari Termohon Kasasi/Tergugat sebagai uang pengganti biaya perobatan yang secara riil telah dikeluarkan Pemohon Kasasi/Penggugat padahal biaya tersebut menjadi tanggungjawab Termohon Kasasi/Tergugat;

Bahwa lagi pula *Judex Facti* telah melampaui batas wewenangnya untuk menyatakan suatu surat itu palsu (*incasu* buku *Parhobas Tu Jamita* dan kwitansi biaya pengobatan), karena *Judex Facti* PHI tidak mempunyai wewenang/kompetensi untuk itu;

Bahwa selanjutnya tentang **Surat Pernyataan** yang dipertimbangkan dalam putusan *Judex Facti a quo*:

Bahwa format/kalimat Surat Pernyataan *incasu* sebelumnya telah dipersiapkan terlebih dahulu dan selanjutnya disodorkan untuk ditandatangani Pemohon Kasasi/Penggugat atas perintah Manjemen/ Pimpinan dari Pemohon Kasasi/Penggugat di Kantor GKPI selaku atasan Pemohon Kasasi/Penggugat, pada waktu itu Pemohon Kasasi/Penggugat masih berstatus sebagai Pegawai Tetap GKPI Pusat, ditandatangani di Kantor GKPI Pusat, dengan keadaan yang demikian tidak memungkinkan bagi Pemohon Kasasi/Penggugat membuat pilihan untuk tidak menandatangani Surat Pernyataan tersebut, Pemohon Kasasi/Penggugat dalam keadaan tertekan sedemikian rupa atau tidak berkehendak bebas, dengan kata lain secara factual penandatanganan Surat Pernyataan tersebut bukan merupakan pernyataan atas prakarsa Pemohon Kasasi/ Penggugat yang murni, dengan demikian

Hal. 11 dari 15 hal.Putusan Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013.



Surat Pernyataan Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut sama sekali tidak memiliki kualitas pembuktian hukum;

Bahwa dengan demikian *Judex Facti* telah keliru/salah menerapkan hukum dengan mendasarkan putusannya kepada alasan-alasan yang berkaitan dengan *Pencetakan buku Parhobas Tu Jamita* dan biaya pengobatan anak Pemohon Kasasi/Penggugat;

4 Bahwa “Peraturan Kepegawaian di Kantor Pusat GKPT” sebagaimana surat bertanda T.1, ternyata peraturan tersebut belum dicatatkan/ didaftarkan pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar dan belum disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk sebagaimana diwajibkan untuk itu menurut Pasal 108 sampai dengan 115 Bagian Keenam Peraturan Perusahaan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5 Bahwa tentang dana pensiun PGI adalah merupakan hak Pemohon Kasasi/Penggugat karena dananya berasal dari dana Pemohon Kasasi/Penggugat selaku Pegawai GKPI, hal itu tidak lantas membuktikan bahwasanya Pemohon Kasasi/Penggugat menerima PHK *incasu*, karena gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat adalah tentang PHK yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat secara tidak sah;

6 Bahwa kekeliruan *Judex Facti* dalam putusannya aquo semangkin tampak jelas dengan kelirunya *Judex Facti* dalam menetapkan uang Tunjangan Pensiun 12 (dua bulan) bulan gaji kepada Pemohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa penetapan 12 (dua bulan) bulan gaji bagi Pemohon Kasasi/ Penggugat tersebut tidak jelas acuan dasar maupun perinciannya, angka-angkanya muncul seperti disulap dan terjelma begitu saja, sehingga penetapan 12 (dua bulan) bulan gaji tersebut nyata-nyata telah bertentangan dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta telah bertentangan dengan apa-apa yang telah didalilkan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam gugatannya;

Bahwa gaji yang diberikan Termohon Kasasi/Tergugat kepada Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut adalah merupakan kewajiban Termohon Kasasi/ Tergugat yang lahir dari ketentuan-ketentuan sebagai-berikut:

Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan:

Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Penetapan Sebagaimana Dimaksud
Dalam Pasal 151 Ayat (3) Batal Demi Hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 170 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan pada pokoknya:

Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Tidak Memenuhi Ketentuan Pasal 151 Ayat (3) dan Pasal 168 Batal Demi Hukum;

Selanjutnya Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan:

Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Belum Ditetapkan, Baik Pengusaha Maupun Pekerja/Buruh Harus Tetap Melaksanakan Segala Kewajibannya;

7 Bahwa PHK yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat adalah tidak sah, dengan alasan-alasan sebagai-berikut:

- a PHK yang dilakukan Termohon Kasasi/Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat adalah bersifat sepihak dan sewenang-wenang, tanpa terlebih dahulu mendengar keterangan/memberikan kesempatan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat dalam membela diri dan tanpa terlebih dahulu merundingkannya dengan Pemohon Kasasi/Penggugat (*Vide*: Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- b Tanpa terlebih dahulu memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga kepada Pemohon Kasasi/Penggugat;
- c Tanpa terlebih dahulu mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);
- d Tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- e Telah merugikan hak dan kepentingan Pemohon Kasasi/ Penggugat;
- f Tanpa suatu alasan yang jelas dan sah menurut hukum;
- g Bertentangan dengan Hak-Hak Dasar Kemanusiaan;

Bahwa keputusan pemberhentian terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut juga dari sisi kepatutan, keadilan dan kemanusiaan dinilai sangat tidak tepat, tidak arif dan tidak bijaksana, dengan alasan-alasan:

- a Pemohon Kasasi/Penggugat sudah 27 (dua puluh tujuh) tahun lebih bekerja dan mengabdikan pada Termohon Kasasi/Tergugat;

Hal. 13 dari 15 hal. Putusan Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013.



- b Selama ini kehidupan Pemohon Kasasi/Penggugat (nafkah, tempat tinggal, dll.) sangat bergantung kepada Termohon Kasasi/Tergugat, dan dengan terjadinya PHK tersebut tidak saja berakibat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat tetapi lebih dari itu juga akan membawa dampak terhadap kehidupan keluarga Pemohon Kasasi/Penggugat (anak-anak dan isteri) yang selama ini bergantung sepenuhnya kepada Pemohon Kasasi/Penggugat selaku tulang punggung keluarga;
- c Pemohon Kasasi/Penggugat sudah tua yang saat ini sudah berusia 50 (lima puluh) tahun, sehingga di masa usia seperti itu sulit bagi Pemohon Kasasi/Penggugat untuk mendapatkan pekerjaan lain yang sesuai dengan usia Pemohon Kasasi/Penggugat;

PERTIMBANGAN HUKUM:

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam memeriksa, menimbang dan menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Pemohon Kasasi telah menandatangani penerimaan dana pensiun PGI yang sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor Kep. 238/Km.10/2009 tentang Pengesahan atas Peraturan Dana Pensiun PGI sebesar Rp20.024.765,00 dan Pemohon Kasasi juga menerima tunjangan pensiun selama 12 bulan terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2012 dan taksiran yang belum dibayar adalah 5 bulan x Rp3.501.000,00 = Rp17.505.000,00 walaupun Pemohon Kasasi mengakui telah melakukan kesalahan berat;

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **RASIDIN RAJAGUKGUK** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 11 Februari 2014 oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Soedjito, S.H., M.H., dan Dwi Tjahyo Soewarsono, 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 dibantu oleh Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para Pihak.

Anggota - anggota,

K e t u a,

Panitera Pengganti,

Hal. 15 dari 15 hal.Putusan Nomor 613 K/Pdt.Sus-PHI/2013.