



PUTUSAN
Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

SUPARMAN, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Rawe III Nomor 16, Lingkungan IV, Kelurahan Tangkahan, Kecamatan Medan Labuhan, Kota Medan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Gindo Nadapdap, S.H, dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Bahagia By Pass Nomor 49 A, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 September 2015;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

Lawan

PT MUSIM MAS, diwakili oleh Surja, selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Kolonel Yos Sudarso Km 7,8, Tanjung Mulia, Kota Medan, Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Syafruddin Tarigan, Manager IR, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 November 2015;
Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh atau karyawan yang selama ini bekerja di PT Musim Mas, dengan Nomor ID 2104.0002.0002 terhitung sejak tanggal 1 Mei 2000. Dengan demikian masa kerja yang dimiliki oleh Penggugat adalah 14 tahun 7 bulan;
2. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat dan adapun besaran upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah pada periode bulan Desember 2014 sejumlah Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa tugas yang dilaksanakan oleh Penggugat adalah operator alat berat (*boiler*) pada Department Boiler & Wastel dan dilaksanakannya dengan baik, bertanggung jawab dan memiliki masa kerja selama 14 tahun 7 bulan;
4. Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan telah melakukan pelanggaran kesalahan berat yaitu Penggugat telah bekerja sama dengan pihak luar mencuri barang milik perusahaan, sebagaimana dalam surat yang dikeluarkan oleh Personalia PT Musim Mas Nomor 044/MM/PHK/XII/2014, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 24 Desember 2014;
5. Bahwa pada tanggal 25 Desember 2014 Penggugat dipanggil oleh Penyidik dari Polisi Sektor Kota (Polsekta) Medan Labuhan, untuk diperiksa dan diminta keterangannya sebagai saksi dalam perkara tindak pidana melakukan pencurian dan pemberatan dan melakukan pertolongan jahat saat itu terhadap barang milik perusahaan PT Musim Mas Kim II Mabar yang dilakukan oleh tersangka Faisal Rahman Harahap dan rekannya atas nama tersangka Kasiadi sebagaimana dimaksud dalam rumusan Pasal 363 Subs 480 dari KUHPidana dan sehubungan dengan Laporan Polisi Nomor LP/2685/XII/2014/SU/Pel.Blw/Sek-Medan Labuhan, tanggal 25 Desember 2014;
6. Bahwa Penggugat pernah diperiksa dan diminta keterangannya sebagai saksi di Polsekta Medan Labuhan bukan sebagai tersangka dalam perkara tindak pidana melakukan pencurian dan pemberatan dan melakukan pertolongan jahat saat itu terhadap barang milik perusahaan PT Musim Mas Kim II Mabar. sebagaimana dimaksud dalam rumusan Pasal 363 Subs 480 dari KUHPidana dan sehubungan dengan Laporan Polisi Nomor LP/2685/XII/2014/SU/Pel.Blw/Sek-Medan Labuhan tanggal 25 Desember 2014;
7. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan telah melakukan kesalahan berat yaitu Penggugat, telah bekerja sama dengan pihak luar mencuri barang milik perusahaan tidak dapat dibenarkan karena melanggar “azas praduga tak bersalah” dan tindakan Tergugat tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak berdasar kepada alasan-alasan yang diperbolehkan oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, maka pada tanggal 12 Maret 2015 Penggugat telah membuat dan mengirimkan pengaduan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Asrama

Halaman 2 dari 20 hal. Put. Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 134 Medan, agar dilakukan mediasi sehubungan dengan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dimaksud;

9. Bahwa selanjutnya Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah memanggil kedua belah pihak (pekerja/Penggugat dan perusahaan/Tergugat) untuk hadir dalam perundingan mediasi untuk memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan dan panggilan tersebut hanya dihadiri oleh pekerja (*ic.* Penggugat) sedangkan Tergugat tidak pernah hadir meskipun sudah 3 (tiga) kali dipanggil secara patut oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara;
10. Bahwa selanjutnya mediator telah mengeluarkan anjuran sebagaimana dimaksud pada Surat Nomor 598-6/DTK-TR/2015, perihal: Anjuran, tanggal 3 Juni 2015 (terlampir). Akan tetapi Tergugat tidak mau melaksanakan isi surat anjuran tersebut meskipun Penggugat telah meminta kepada Tergugat untuk melaksanakan anjuran dimaksud;
11. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* sesuai dengan ketentuan Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*vide* Undang Undang RI Nomor 02 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);
12. Bahwa tindakan Penggugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat telah melakukan kesalahan berat yaitu bekerja sama dengan pihak luar mencuri barang milik perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, kemudian ada Putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 Tahun 2009 berdasarkan putusan tersebut Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, surat edaran Menakertrans ini menegaskan bahwa jika perusahaan hendak melakukan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan kesalahan berat, harus ada putusan Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu;
13. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan tuduhan telah melakukan kesalahan berat dan telah dilaporkan ke pihak Kepolisian dengan tuduhan tindak pidana melakukan pencurian dan

Halaman 3 dari 20 hal. Put. Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pemberatan dan melakukan pertolongan jahat saat itu terhadap barang milik perusahaan PT Musim Mas Kim II Jabar, sebagaimana dimaksud dalam rumusan Pasal 363 Subs 480 dari KUHPidana dan sehubungan dengan Laporan Polisi Nomor LP/2685/XII/2014/SU/Pel.Blw/Sek-Medan Labuhan tanggal 25 Desember 2014 adalah bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena tidak didasarkan kepada putusan Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu yang menyatakan Penggugat terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan suatu tindak pidana sebagaimana yang dituduhkan oleh pihak perusahaan. Dengan kata lain, tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak sehingga tidak sah atau batal demi hukum, yang tidak didasarkan kepada alasan-alasan yang diperbolehkan oleh Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang mengatur tentang Ketenagakerjaan;

14. Bahwa oleh karena itu, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sehingga tidak sah atau batal demi hukum;
15. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja adalah tidak sah atau batal demi hukum, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sebesar 15% sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah bulanan sesuai dengan jumlah upah terakhir Penggugat sejumlah Rp3.500.000,00 (tiga juta dua ratus tiga belas ribu dua ratus rupiah) dan masa kerja selama 14 tahun 7 bulan, dengan rincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}3.500.000,00$ = Rp63.000.000,00;
 - Uang penghargaan masa kerja: $5 \times \text{Rp}3.500.000,00$ = Rp17.500.000,00+
 - Jumlah = Rp80.500.000,00;
 - Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp}80.500.000,00$ = Rp12.075.000,00;
 - Jumlah = Rp92.575.000,00;(terbilang: sembilan puluh dua juta lima ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa oleh karena Tergugat tidak lagi melakukan pembayaran upah kepada Penggugat, sementara proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* belum berkekuatan hukum tetap, maka sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 patut dan layak menurut hukum jika pengadilan hubungan industrial juga memerintahkan Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama 10 (sepuluh) bulan gaji pokok berjalan terhitung mulai bulan Januari 2015 sampai Oktober 2015, dengan perhitungan:

= 10 bulan upah x Rp3.500.000,00;

= Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah);

17. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas perselisihan hubungan industrial ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uitvoerbaar bij voorraad*);

18. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka patut dan layak menurut hukum jika pengadilan menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan alasan kesalahan berat yaitu bekerja sama dengan pihak luar mencuri barang milik perusahaan, melalui Surat Nomor 044/MM/PHK/XII/2014, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 24 Desember 2014 sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak yang bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang pengganti hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar



perhitungan upah bulanan sesuai dengan jumlah upah terakhir Penggugat sejumlah Rp3.500.000,00 (tiga juta dua ratus tiga belas ribu dua ratus rupiah) dan masa kerja selama 14 tahun 7 bulan, dengan rincian sebagai berikut:

- Uang pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}3.500.000,00$ = Rp63.000.000,00;
 - Uang penghargaan masa kerja: $5 \times \text{Rp}3.500.000,00$ = Rp17.500.000,00;
 - Jumlah = Rp80.500.000,00;
 - Uang pengganti hak: $15\% \times \text{Rp}80.500.000,00$ = Rp12.075.000,00;
 - Jumlah = Rp92.575.000,00;
- (terbilang: sembilan puluh dua juta lima ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini kepada Penggugat selama selama 10 (sepuluh) bulan gaji pokok berjalan terhitung mulai bulan Januari 2015 sampai Oktober 2015, dengan perhitungan:
= 10 bulan upah x Rp3.500.000,00;
= Rp35.000.000,00;
(tiga puluh lima juta rupiah);
5. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uitvoerbaar bij voorraad*);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya. (*ex aequo et bono*);

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

- I. Tentang identitas Tergugat tidak benar (tidak menyebutkan identitas direktur utama dengan lengkap);
 - Bahwa, untuk menentukan apakah gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur, Majelis Hakim akan berpedoman pada hukum acara yang berlaku dan doktrin hukum serta praktek peradilan (*ic* HIR/RBG dan RV);
 - Bahwa, berdasarkan Pasal 142 RBG/118 HIR dan Pasal 8 Nomor 3 RV serta praktek peradilan mengenai syarat-syarat formil yang harus dipenuhi oleh Para Penggugat dalam merumuskan surat gugatan adalah sebagai berikut:
 - a. Surat gugatan harus diberi tanggal, bulan, tahun, dan ditandatangani oleh Penggugat atau kuasanya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Surat gugatan harus diajukan kepada pengadilan sesuai dengan kompetensi relatif dan kompetensi absolutnya;
 - c. Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak;
 - d. Menguraikan duduk perkara, peristiwa hukum, hubungan hukum dan dasar hukum dalam *posita* gugatan atau *fundamentum petendi* secara jelas dan rinci;
 - e. Menyebutkan *petitum* gugatan dengan jelas dan tegas;
 - Bahwa, syarat-syarat formil di atas adalah bersifat kumulatif, yang jika tidak terpenuhinya salah satu syarat tersebut dalam mengajukan surat gugatan ke pengadilan dapat mengakibatkan surat gugatan kabur (*obscur libel*) dan atau salah alamat (*error in persona*);
 - Bahwa, gugatan Penggugat yang diajukan dengan Register Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn, cukup jelas tanpa menyebutkan identitas Tergugat secara lengkap (nama lengkap direksi, tempat dan tanggal lahirnya, pendidikan terakhir, agama, kawin/tidak kawin dan sebagainya), karena penyebutan nama pimpinan dalam suatu perusahaan (*ic* PT Musim Mas) terhadap suatu surat gugatan dalam melakukan gugatan kepada badan hukum haruslah dengan cermat dan akurat karena menurut hukum perseroan menyatakan bahwa: "Direksi/direktur adalah sebagai personifikasi dari suatu badan hukum yang berwenang bertindak untuk melakukan perbuatan hukum di dalam maupun di luar perusahaan";
 - Bahwa, oleh karena surat gugatan Penggugat tidak mencantumkan identitas Tergugat dengan lengkap dan kabur, maka surat gugatan Penggugat menjadi cacat, kabur dan tidak jelas, sehingga oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya tidaknya terhadap gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- II. Gugatan Penggugat *prematur*,
- Bahwa, perlu diketahui terlebih dahulu oleh Majelis Hakim yang terhormat, Penggugat adalah merupakan mantan karyawan PT Musim Mas yang beralamat di Jalan Oleo KIM II Saentis Kecamatan P. Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang;
 - Bahwa, gugatan perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh bekerja;

Halaman 7 dari 20 hal. Put. Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, jika dicermati surat gugatan Penggugat pada halaman 3 (angka 8 sampai dengan 10) secara jelas menyebutkan, bahwa pada tanggal 12 Maret 2015 Penggugat membuat dan mengirimkan pengaduan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara untuk dilakukan mediasi;
- Bahwa, dalam pelaksanaan mediasi dimaksud, sekalipun mediator telah memanggil para pihak, namun dalam gugatannya Penggugat menyebutkan Tergugat tidak pernah hadir meskipun telah dipanggil beberapa kali oleh mediator dan sampai akhirnya mengeluarkan anjuran tanggal 3 Juni 2015;
- Bahwa, dalam pelaksanaan mediasi tersebut ditegaskan Tergugat tidak menghadiri panggilan mediasi karena Tergugat mengerti dan memahami adanya aturan tentang mekanisme pelaksanaan mediasi tersebut sehingga mengharuskan Tergugat mengirimkan 2 (dua) kali surat jawaban atas panggilan mediasi tersebut yang pada intinya: Bahwa panggilan mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara tidak sesuai dengan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dapat Tergugat sebutkan dalam Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 12 ayat (2) huruf a, b, c dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, yang menyatakan:

Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;

Pasal 12 ayat (2) huruf a, b, c dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia:

Mediator berkedudukan di Dinas Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, berwenang untuk:

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) provinsi;
- b. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas pelimpahan dari kementerian atau dinas kabupaten/kota;

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. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas permintaan dinas kabupaten/kota yang tidak memiliki mediator, dan;
- d. Memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan mediator pada dinas kabupten/kota;
- Bahwa, berdasarkan argumentasi hukum di atas bila dikorelasikan dengan surat gugatan Penggugat yang berdasarkan Anjuran dengan Nomor 598-6/DTK-TR/2015 dari hasil mediasi yang dilakukan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah tidak tepat dan tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 12 ayat (2) huruf a, b, c dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi sebagaimana telah Tergugat sebutkan di atas. Oleh karena perselisihan hubungan industrial yang terjadi bukanlah perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi, melainkan perselisihan ini terjadi di 1 (satu) kabupaten yakni Kabupaten Deli Serdang;
- Bahwa, atas dasar hal tersebut di atas, maka Tergugat berinisiatif dan aktif pada tanggal 22 Juni 2015 mengajukan permohonan mediasi atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan sdr. Suparman ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang guna dilakukan penyelesaian dimaksud dengan mentaati dan menjalankan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah dilakukan 2 (dua) kali perundingan mediasi dengan memanggil para pihak dimana Tergugat dapat menghadirinya, sedangkan Penggugat sama sekali tidak pernah menghadiri;
- Bahwa, sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi yang menyebutkan:
Pasal 12 ayat (1), (2) dan (3):
Ayat (1): Mediator berkedudukan di kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a, berwenang untuk:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi, dan;
- b. Memberikan bantuan teknis, supervisi dan melakukan monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan mediator pada dinas provinsi dan/atau dinas kabupaten/kota;

Ayat (2): Mediator yang berkedudukan di dinas provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, berwenang untuk:

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- b. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas pelimpahan dari kementerian atau dinas kabupaten/kota;
- c. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas permintaan dinas kabupaten/kota yang tidak memiliki mediator, dan;
- d. Memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan mediator pada dinas kabupaten/kota;

Ayat (3): Mediator berkedudukan di dinas kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, berwenang untuk:

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan;
- b. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial atas pelimpahan dari kementerian atau dinas provinsi;

Dari uraian peraturan di atas terlihat jelas instansi bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi dalam hal ini dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi dapat melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila:

- a. Perselisihan hubungan industrial terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- b. Instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan yang berada di kabupaten/kota tempat terjadinya perselisihan hubungan industrial tidak memiliki mediator;
- c. Mediator instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan yang berada di kabupaten/kota tempat terjadinya perselisihan melimpahkan perselisihan hubungan industrial ke instansi di bidang ketenagakerjaan yang berada di wilayah provinsi;



Oleh karena perselisihan hubungan industrial antara Penggugat (*ic* Suparman) dengan Tergugat (*ic* PT Musim Mas) ini terjadi di wilayah hukum Kabupaten Deli Serdang dan terjadi di satu daerah atau tidak ada perselisihan lain selain Penggugat dengan Tergugat serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang memiliki mediator, maka seharusnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dilakukan mediasi di tingkat kabupaten/kota yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tetapi ternyata hal ini tidak dilakukan Penggugat dalam gugatannya tersebut. (*vide* bukti anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti surat tertulis);

- Bahwa, dengan demikian gugatan Penggugat Perkara Register Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn., yang diajukan oleh Penggugat tidak pernah melalui tahap mediasi oleh instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan yaitu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, sebagaimana yang disyaratkan Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 12 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, dengan demikian gugatan Penggugat adalah gugatan yang *prematur*;
- Bahwa, berdasarkan uraian dan argumentasi di atas serta memperhatikan ketentuan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, cukup beralasan bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menolak gugatan Penggugat atau menyatakan gugatan Penggugat terhadap Tergugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

III. Komulasi gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas;

- Bahwa, gugatan Penggugat baik dalam *posita* maupun dalam *petitumnya* Penggugat telah menggabungkan antara tuntutan perselisihan hubungan kerja dengan perselisihan hak, karena Penggugat dalam gugatannya disamping menuntut pembayaran hak-hak akibat putusannya hubungan kerja, Penggugat juga menuntut pembayaran upahnya sejak bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, menurut ketentuan Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja menyebutkan, bahwa "Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus setiap perselisihan yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, akan tetapi jika dalil *posita* gugatan Penggugat menggabungkan seluruh perselisihan dalam satu gugatan, maka yang diputus lebih dahulu dalam perkara *a quo* adalah apakah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan atau perselisihan hak";
- Bahwa, oleh karena kumulasi gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas apakah menyangkut tentang perselisihan hak atau pemutusan hubungan kerja, maka mohon kiranya Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa, berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan tersebut di atas, maka dimohonkan kepada Majelis Hakim dalam perkara hubungan industrial ini agar menerima eksepsi Tergugat dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah menyangkal dalil-dalil gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa, bagian eksepsi dan jawaban konvensi di atas secara tertulis *mutatis mutandis* dianggap termasuk merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dalil-dalil yang akan dikemukakan dalam bagian rekonvensi ini;
2. Bahwa, Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi membantah keseluruhan dalil yang telah disampaikan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi terlebih dahulu dalam gugatan konvensi, kecuali sepanjang diakui dengan tegas dalam gugatan rekonvensi ini;
3. Bahwa, dengan diajukannya gugatan oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi kepada Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi menyadari bahwa hal tersebut adalah suatu hak hukum bagi Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi, namun demikian terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi dalam perkara *a quo*

Halaman 12 dari 20 hal. Put. Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dikeluarkan dan diakui oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi yang merupakan konsekuensi logis dari perbuatan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sendiri, karena sering melakukan kesalahan dan pelanggaran antara lain:

1. Menabrak tembok gudang cangkang boiler site c;
2. Melawan perintah atasan dan bercakap kotor kepada atasan;
3. Mangkir dalam bekerja;
4. Ikut serta dalam pencurian besi bekas yang dimiliki perusahaan;
5. Bahwa, terhadap kesalahan dan pelanggaran yang secara jelas dan nyata dilakukan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sebagaimana Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi ungkapkan di atas telah diakui sendiri oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi, yang bersangkutan membuat surat pernyataan dan dikuatkan oleh surat pernyataan dari teman sekerja Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi yang dalam perkara *a quo* akan dijadikan dan diajukan sebagai bukti surat dalam persidangan selanjutnya;

Atas kesalahan dan pelanggaran yang diperbuat oleh Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi di atas, Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi memberikan sanksi sebagai upaya pembinaan terhadap yang bersangkutan, agar dapat mengubah dan memperbaiki sikap dengan pemberian berupa teguran, surat peringatan I, II dan III, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Musim Mas;

6. Bahwa, sekalipun Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi telah dibina dengan diberikan surat teguran, surat peringatan I, II dan III, serta adanya surat pernyataan/pengakuan dari yang bersangkutan, namun ternyata tidak menunjukkan adanya perubahan sikap dari diri Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sendiri, maka untuk tidak menimbulkan dampak kerugian dan *preseden* yang tidak baik terus menerus dikemudian hari baik terhadap teman-teman sekerja maupun di lingkungan perusahaan PT Musim Mas, akhirnya Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi mengambil sikap untuk memberhentikan/mem-PHK Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi terhitung efektif mulai tanggal 25 Desember 2014, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya sebagai berikut:



- a. Posisi Penggugat di bagian *boiler* dan *waste*, yang telah dilakukan pembinaan seharusnya dapat berubah dan berdisiplin;
 - b. Akumulasi pelanggaran/kesalahan yang dilakukan Penggugat;
 - c. Dampak psikologis kasus ini terhadap pekerja lainnya;
 - d. Sikap tidak kooperatifnya Penggugat dalam proses pembinaan dan penyelesaian perselisihan;
 - e. Adanya unsur kesengajaan yang dilakukan Penggugat terhadap pelanggaran sehingga terkesan menginginkan pemutusan hubungan kerja dari Tergugat (*constructive dismissal* secara negatif);
 - f. Konsisten dan bentuk tanggung jawab dari pelaksanaan penegakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud, maka Tergugat diposisikan dalam keadaan yang mendesak untuk mengambil suatu keputusan oleh perbuatan Penggugat sendiri;
7. Bahwa, akibat perbuatan Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tersebut sebagaimana yang telah diuraikan di atas diperjelas dengan adanya barang bukti besi bekas hasil curian dan pengakuan dari teman kerja Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi dalam surat pernyataan dengan sangat terpaksa pada akhirnya Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Rekonvensi mem-PHK Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi dengan alasan mendesak sebagaimana yang diatur secara tegas dan jelas dalam Pasal 47 ayat (9) *juncto* Pasal 53 ayat (3) huruf a Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Musim Mas;
8. Bahwa, oleh karena hubungan kerja Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi tidak mungkin untuk dipertahankan lagi, dan telah berulang kali Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi dibina, maka Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi memohon kepada bapak Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menetapkan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi (*ic Suparman*) sejak tanggal 25 Desember 2014;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat dalam Rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan supaya memberikan putusan sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;
- Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam Rekonvensi putus hubungan kerja terhitung sejak tanggal 25



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember 2014, tanpa memperoleh hak-hak lainnya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak;

- Menghukum Tergugat dalam Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau, apabila Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Kerja pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan hukum yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah mengambil putusan, yaitu Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn., tanggal 17 September 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Tentang Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Tentang Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 47 dan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama PT Musim Mas dengan SP.RTMM-SPSI;
3. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat berupa uang penggantian hak 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang pisah, jumlah keseluruhan sejumlah Rp7.118.331,00 (tujuh juta seratus delapan belas ribu tiga ratus tiga puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara Rp521.000,00 (lima ratus dua puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 17 September 2015 kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 September 2015 diajukan permohonan kasasi secara lisan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 29 September 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Permohonan Kasasi Nomor 83/Kas/2015/PHI Mdn. *Juncto* Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 12 Oktober 2015;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 10 November 2015 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 19 November 2015;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

Pengadilan Hubungan Industrial Medan telah membuat pertimbangan hukum yang bukan kewenangan pengadilan hubungan industrial yaitu menyatakan Pemohon Kasasi terbukti melakukan tindak pidana pencurian;

Bahwa sangat keliru pendapat Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang membuat pertimbangan hukum sebagaimana termuat pada paragraf ke-3 dan 4 halaman 38 salinan putusan yang menyebutkan:

Paragraf ke-3, ... Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, terhadap Pasal 158 dimaksud Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pemutusan hubungan kerja karena karyawan melakukan kesalahan berat, sehingga tidak lagi mempunyai kekuatan hukum pengikat;

Paragraf ke-4, ... Menimbang, bahwa terhadap kesalahan yang dilakukan Penggugat merupakan kesalahan berat melakukan tindak pidana pencurian, yang sudah terbukti tertangkap tangan oleh pihak pengamanan perusahaan dan manajemen, sebagaimana telah diterangkan oleh saksi Supriadi dan Defri;

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut sangat dangkal dan tidak cermat dalam memberikan pertimbangan/menerapkan hukum sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Musim Mas adalah bentuk arogansi dan kesewenang-wenangan perusahaan. Betapa tidak,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam perkara ini Termohon Kasasi telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;

Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) bernomor 012/PUU-1/2003 tentang Keberadaan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan perusahaan bisa langsung melakukan pemutusan hubungan kerja buruh ketika dianggap melakukan pelanggaran berat berupa tindak pidana sudah dibatalkan dan dinyatakan tidak berlaku lagi;

Bahwa artinya, buruh yang di-PHK karena dianggap melakukan pelanggaran berat terutama perbuatan atau tindak pidana, harus dibuktikan terlebih dulu dengan putusan pidana. Perusahaan tidak boleh mem-PHK sebelum adanya putusan pengadilan yang sudah berkekuatan tetap. Selain putusan Mahkamah Konstitusi, Surat Edaran Menakertrans bernomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 juga telah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena anggapan buruh-buruh melakukan pelanggaran berat dalam ini perbuatan atau tindak pidana;

Bahwa pada poin 3 huruf a surat edaran menteri itu disebutkan bahwa pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa selain itu, Majelis Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial telah melanggar asas praduga tak bersalah. Dimana Majelis Hakim telah mempertimbangkan telah terjadi pencurian tanpa adanya putusan pengadilan yang sudah berkekuatan tetap yang menyatakan Pemohon Kasasi telah melakukan pencurian;

Bahwa berdasarkan fakta hukum di persidangan, tuduhan Termohon Kasasi dahulu Tergugat terhadap Pemohon Kasasi adalah tidak benar, karena sampai dengan sekarang posisi hukum Pemohon Kasasi dalam proses penyelidikan maupun penyidikan di Polres Belawan adalah sebagai saksi. Pemohon Kasasi tidak pernah ditetapkan menjadi tersangka apalagi menjadi terpidana, dan di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Termohon Kasasi tidak pernah dapat membuktikan bahwa Pemohon Kasasi pernah menjadi tersangka ataupun terpidana. Bukti yang ada di persidangan adalah Pemohon Kasasi hanyalah sebagai saksi sesuai Bukti P-5;

Bahwa oleh karena sampai dengan sekarang posisi hukum Pemohon Kasasi adalah sebagai saksi dan tidak ada putusan pengadilan yang berwenang mengadili perkara pidana yang menetapkan Pemohon Kasasi sebagai

Halaman 17 dari 20 hal. Put. Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terpidana, maka Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn telah memberikan pertimbangan hukum diluar dari objek perkara atau di luar dari kewenangannya yaitu pertimbangan yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi sudah terbukti tertangkap tangan oleh pihak pengamanan perusahaan dan management, sebagaimana telah diterangkan oleh saksi Supriadi dan Defri melakukan pencurian;

Bahwa pertimbangan tersebut telah bertentangan dengan asas pembuktian, dimana Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor 115/Pdt. Sus-PHI/2015/PN Mdn memberikan pertimbangan dengan tidak berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang diperkenankan oleh hukum yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas telah nyata dan terang benderang, bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* telah salah menerapkan hukum sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan telah cacat yuridis dalam memberikan pertimbangannya;

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 12 Oktober 2015 dari Pemohon Kasasi serta kontra memori kasasi yang diterima tanggal 19 November 2015 dari Termohon Kasasi dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 47 dan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama PT Musim Mas dengan SP.RTMM-SPSI karena berdasarkan pembuktian dalam hukum acara perdata yaitu berdasarkan Bukti T-18 dan bukti keterangan saksi-saksi Tergugat Defri dan Supriadi terbukti Penggugat telah tertangkap tangan bersama karyawan lain Faisal Rahman Harahap dan Kasiadi mengambil barang milik Tergugat pada tanggal 24 Desember 2014 sehingga beralasan hukum hubungan kerja diputus dengan memperoleh kompensasi berupa uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang pisah sesuai Perjanjian Kerja Bersama;
- Bahwa namun demikian putusan *Judex Facti* beralasan untuk diperbaiki sepanjang upah proses seharusnya diberikan dengan pertimbangan pemutusan hubungan

Halaman 18 dari 20 hal. Put. Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016



kerja terhadap alasan pemutusan hubungan kerja karena proses pidana sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 keluarga masih diberikan bantuan per bulan, sehingga beralasan hukum untuk dalam perkara ini Penggugat diberi upah proses 2 (dua) bulan sesuai proses waktu sampai mediasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi SUPARMAN tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., tanggal 17 September 2015 yaitu mengenai upah proses 2 (dua) bulan sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara 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;

MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **SUPARMAN**, tersebut;

Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., tanggal 17 September 2015, sehingga amar selengkapny sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Tentang Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Tentang Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 47 dan Pasal 53 Perjanjian Kerja Bersama PT Musim Mas dengan SP.RTMM-SPSI;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat berupa uang penggantian hak 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang pisah, jumlah keseluruhan sejumlah Rp7.118.331,00 (tujuh juta seratus delapan belas ribu tiga ratus tiga puluh satu rupiah);
4. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat berupa upah proses selama 2 (dua) bulan yaitu $2 \times \text{Rp}2.961.110,00 = \text{Rp}5.922.220,00$ (lima juta sembilan ratus dua puluh dua ribu dua ratus dua puluh rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Selasa, tanggal 21 Juni 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, S.H., M.H., dan H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Maftuh Effendi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd.
Dr. Fauzan, S.H., M.H.
Ttd.
H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

Ttd.
Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

Ttd.
Maftuh Effendi, S.H., M.H.

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

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

Halaman 20 dari 20 hal. Put. Nomor 234 K/Pdt.Sus-PHI/2016