



PUTUSAN

Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

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

1. **JUHARKAM PALUPESSY**, bertempat tinggal di Kom Dit Bek Ang RT 02 RW 07 Nomor 44, Cibinong, Bogor, Jawa Barat;
2. **NUR ACHMAD**, bertempat tinggal di Jalan Yos Sudarso III RT 06 RW 11, Teluk Lingga, Sangatta;
3. **FAJAR ABDI**, bertempat tinggal di Jalan Parikesit Nomor 2 B, RT 05 Kelurahan Bontang Baru, Bontang;
4. **SOEPARMADI KLIWONDO**, bertempat tinggal di Jalan Yos Sudarso I GG. Tepian Nomor 38, Sangatta;
5. **TEDDY JOHAN**, bertempat tinggal di Jalan Tanah Sereal II Nomor 18 RT 09 RW 014, Jakarta;
6. **TONI ARI WIBOWO**, bertempat tinggal di Desa Tempursari RT 21 RW 04, Madiun, Jawa Timur;
7. **AMRI ANWAR**, bertempat tinggal di Jalan Dayung 2 Nomor 47, Sangatta;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada Adam Sa'ada, dan kawan-kawan, Para Pengurus DPC Kutai Timur dan PPA PPMI PPTU, Tim Advokasi, berkedudukan di Jalan Sulawesi Nomor 27 RT 25 Pinang Raya Sangatta Utara, Kutai Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Maret 2015;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

L a w a n

PT TRAKINDO UTAMA, diwakili oleh Maria T.K. Oemardi, selaku Chief Administration Officer, berkantor pusat di Jakarta berkedudukan di Gedung TMT 1, Lantai 11-17 Jalan Cilandak KKO, Pasar Minggu, Jakarta Selatan dan kantor operasional di Tanggo Delta Kompleks KPC, Sangatta, Kutai Timur,

Halaman 1 dari 16 hal.Put.Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kalimantan Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada A. Kemalsjah Siregar, dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Plaza Bapindo Menara Mandiri Lantai 22, Jalan Jenderal Sudirman Kaveling 54-55, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Agustus 2015;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Karena menurunnya kinerja bisnis industri alat berat maka Penggugat melakukan PHK terhadap Para Tergugat:

1. Para Tergugat adalah pekerja Penggugat, sebagai berikut:
 1. Sejak 4 Juli 1999 Tergugat I (Juharkam Palupessy), bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai *technician* dengan upah terakhir sejumlah Rp3.750.000,00;
 2. Sejak 1 November 2004 Tergugat II (Nur Achmad), bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai *Technician* dengan upah terakhir sejumlah Rp3.970.000,00;
 3. Sejak 15 Desember 2007 Tergugat III (Fajar Abdi), bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai *Technician* dengan upah terakhir sejumlah Rp3.970.000,00;
 4. Sejak 11 Juli 2001 Tergugat IV (Soepamardi Kliwondo), bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai Senior *Technician* dengan upah terakhir sejumlah Rp3.970.000,00;
 5. Sejak 3 Mei 1993 Tergugat V (Teddy Johan), bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai Senior *Technician* dengan upah terakhir sejumlah Rp 5.050.000,00;
 6. Sejak 18 Juni 2011 Tergugat VI (Toni Ari Wibowo), bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai *Technician* dengan upah terakhir sejumlah Rp3.750.000,00;
 7. Sejak 1 September 1994 Tergugat VII (Amri Anwar), bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir sebagai Senior *Technician* dengan

Halaman 2 dari 16 hal.Put.Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016



upah terakhir sejumlah Rp5.500.000,00;

2. Sejak 2013 sampai dengan gugatan ini diajukan, kondisi pasar dan situasi ekonomi untuk industri pertambangan belum membaik, hal ini berakibat pada kinerja bisnis alat berat yang dijalankan oleh Penggugat yang terus menurun. Penurunan tidak hanya terjadi di Sangatta namun di seluruh cabang Penggugat di Indonesia;
3. Karena penurunan tersebut, Penggugat harus mengambil langkah-langkah guna peningkatan produktivitas dan menyeimbangkan jumlah tenaga kerja dengan pekerjaan yang tersedia;
4. Berdasarkan *Inter-Office Memo* tanggal 2 Desember 2013, Nomor 132/PTTU-CAO/XII/2013, Perihal: *2014 Manpower Rebalancing Strategy* Penggugat memutuskan untuk melakukan *Manpower Rebalancing Strategy Program* (Program Penyeimbangan Jumlah Tenaga kerja) yang bertujuan untuk menyeimbangkan kinerja bisnis, produktivitas, komposisi dan proporsi jumlah pekerja serta efektivitas organisasi. Dengan adanya program ini Penggugat berharap perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien sehingga dapat mencegah terjadinya PHK yang merupakan langkah terakhir yang harus dilakukan Penggugat;
5. Berdasarkan *Inter-Office Memo* tersebut, Penggugat melakukan upaya-upaya antara lain sebagai berikut:
 - a. Merubah waktu kerja dengan tujuan mengurangi lembur, agar dapat meningkatkan produktifitas pekerja dengan mengoptimalkan jumlah pekerja;
 - b. Melakukan rotasi kerja;
 - c. Melakukan perubahan kebijakan transportasi pekerja;
 - d. Menerapkan kebijakan tidak melakukan penambahan pekerja baru (*zero growth employment*);
6. Namun ternyata upaya-upaya tersebut tidak menghasilkan dampak yang optimal terhadap kinerja perusahaan, karena beban pekerjaan yang tersedia lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pekerja. Dengan demikian Penggugat tidak mempunyai pilihan lain selain melakukan PHK;
7. Berdasarkan *Inter Office Mail* tanggal 9 Mei 2014 Nomor. 014-IOM/HCDH/V/2014, Perihal: *Guidance On Manpower Rebalancing Implementation*, Penggugat memutuskan untuk melaksanakan PHK guna menyeimbangkan antara jumlah tenaga kerja dan pekerjaan yang tersedia;
8. Dalam pelaksanaan PHK atas dasar *Manpower Rebalancing Strategy Program* tersebut, Penggugat mendahulukan PHK terhadap pekerja



berstatus PKWT dengan cara tidak memperpanjang kontrak sehingga saat ini tidak ada lagi pekerja Penggugat yang berstatus PKWT;

9. Khusus untuk di Sangatta, selain dari Para Tergugat, Penggugat telah melaksanakan PHK terhadap 16 pekerja dengan status PKWTT dan seluruh pekerja PKWTT tersebut menerima PHK dan telah menerima hak-hak atas PHK mereka;
10. Walaupun telah dilakukan PHK terhadap seluruh pekerja dengan status PKWT, namun perbandingan antara jumlah pekerja dan pekerjaan yang ada belum seimbang, sehingga Penggugat memutuskan untuk melakukan PHK terhadap pekerja PKWTT, termasuk Para Tergugat;
11. Dalam perundingan *bipartit* pada 26, 27 dan 28 Mei 2014 Penggugat menyampaikan kepada Para Tergugat keputusannya untuk melakukan PHK karena beban pekerjaan tidak seimbang dengan jumlah pekerja;
12. Atas PHK tersebut, Penggugat akan memberikan kepada Para Tergugat pembayaran sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdiri dari uang pesangon sejumlah 2 x Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 x Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan perincian sebagai berikut:

	Nama Pekerja	Upah	Pasal 164 (3) Undang Undang Nomor 13/2003			
			Uang Pesangon Pasal 156 (2)	Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 (3)	Uang Penggantian Hak Pasal 156 (4)	Total (Kotor)
			Jumlah	Jumlah	15%	
1	Juharkam Palupessy	Rp3.750.000	Rp67.500.000	Rp22.500.000	Rp13.500.000	Rp103.500.000
2	Nur Achmad	Rp3.970.000	Rp71.460.000	Rp15.880.000	Rp13.101.000	Rp100.441.000
3	Fajar Abdi	Rp3.970.000	Rp63.520.000	Rp11.910.000	Rp11.314.500	Rp 86.744.500
4	Soeparmadi Kliwondo	Rp3.970.000	Rp71.460.000	Rp19.850.000	Rp13.696.500	Rp105.006.500
5	Teddy Johan	Rp5.050.000	Rp90.900.000	Rp40.400.000	Rp19.695.000	Rp150.995.000
6	Toni Ari Wibowo	Rp3.750.000	Rp30.000.000	Rp 7.500.000	Rp 5.625.000	Rp 43.125.000
7	Amri Anwar	Rp5.500.000	Rp99.000.000	Rp38.500.000	Rp20.625.000	Rp158.125.000
Catatan:						
<i>Perhitungan di atas merupakan perhitungan bruto yang akan dipotong pajak penghasilan.</i>						



13. Pada 5 dan 6 Juni, 3 Juli, serta 17 September 2014 diadakan perundingan *bipartit* antara Penggugat dan Para Tergugat;
 - a. Dalam perundingan *bipartite* pada 5 Juni 2014 antara Penggugat dan Tergugat III (Fajar Abdi);
Pendapat Tergugat III adalah:
"Paket yang disediakan tidak sesuai harapan";
 - b. Dalam perundingan *bipartite* pada 5 Juni 2014 antara Penggugat dan Tergugat IV (Soeparmadi Kliwondo);
Pendapat Tergugat IV adalah:
"Tergugat IV dan keluarga berat dengan keputusan PHK dan pesangon yang ditawarkan";
 - c. Dalam perundingan *bipartite* pada 6 Juni 2014 antara Penggugat dan Tergugat I (Juharkam Palupessy);
Pendapat Tergugat I adalah:
"Tergugat I mau minta dinaikkan nilai jumlah rupiah menjadi Rp250.000.000,00";
 - d. Dalam perundingan *bipartite* pada 6 Juni 2014 antara Penggugat dan Tergugat VII (Amri Anwar);
Pendapat Tergugat VII adalah:
"Perhitungan hasilnya terlalu kecil";
 - e. Dalam perundingan *bipartite* pada 17 September 2014 antara Penggugat dan Tergugat II (Nur Achmad);
Pendapat Tergugat II adalah:
"Nominal yang ditawarkan pihak Penggugat belum sesuai dengan faktor kesehatan keluarga";
 - f. Tergugat V (Teddy Johan) dan Tergugat VI (Toni Ari Wibowo) menolak PHK oleh Penggugat;
14. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas terbukti gagalnya perundingan *bipartit* antara Penggugat dan Tergugat, I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV serta Tergugat VII adalah karena Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat VII menolak tawaran pembayaran dari Penggugat dan menuntut pembayaran yang dikehendakinya;
Dengan demikian penyebab tidak tercapainya kesepakatan adalah:
 - a. Bukan disebabkan Tergugat, I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat VII menolak PHK;
 - b. Namun karena Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat VII menuntut lebih dari pada yang menjadi haknya maupun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang ditawarkan oleh Penggugat;

15. Dalam surat-surat tanggal 16 September 2014, Nomor 0329/HR-SGT/IX/2014, Nomor 0336/HR-SGT/IX/2014, Nomor 0337/HR-SGT/IX/2014, dan Nomor 0338/HR-SGT/IX/2014, dan surat-surat tanggal 17 September 2014, Nomor 0441/HR-SGT/IX/2014, Nomor 0442/HR-SGT/IX/2014, dan Nomor 0443/HR-SGT/IX/2014, Perihal: Pemberitahuan Pengenaan *Skorsing*, terhitung sejak 16 dan 17 September 2014 Penggugat mengenakan *skorsing* terhadap Para Tergugat;
16. Sesuai Pasal 4 (1) Undang Undang Nomor 2/2004, pada 19 September 2014, Penggugat mengajukan pencatatan untuk dilakukannya mediasi atas PHK terhadap Para Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Kutai Timur;
17. Karena mediasi gagal mencapai kesepakatan, mediator menerbitkan Anjuran tanggal 16 Desember 2014, Nomor 560/2016/HIJ;
18. Dalam surat tanggal 22 Desember 2014, Ref: 0236/0597.003/KS-HS-fds, Perihal: Penerimaan Atas Anjuran, Penggugat memberitahukan mediator penerimaannya atas Anjuran tanggal 16 Desember 2014, Nomor 560/2016/HIJ;

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

1. Mengabulkan gugatan PHK Penggugat seluruhnya;
 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat putus terhitung sejak putusan atas perkara ini dibacakan;
 3. Menetapkan kewajiban Penggugat terhadap Para Tergugat adalah sebagai berikut:
 - a. Tergugat I sejumlah Rp103.500.000,00;
 - b. Tergugat II sejumlah Rp100.441.000,00;
 - c. Tergugat III sejumlah Rp86.744.500,00;
 - d. Tergugat IV sejumlah Rp105.006.500,00;
 - e. Tergugat V sejumlah Rp150.995.000,00;
 - f. Tergugat VI sejumlah Rp 43.125.000,00;
 - g. Tergugat VII sejumlah Rp158.125.000,00;
 4. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 6 dari 16 hal.Put.Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Bahwa dalam gugatannya, Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dan putus sejak putusan *in casu* dibacakan;
2. Bahwa disisi lain Penggugat tidak menjelaskan dengan terperinci mengenai alasan atau sebab PHK *a quo* dilakukan;
3. Sementara Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 150-172 telah mengatur dengan jelas sebab-sebab dan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang apabila dikomparasikan dengan gugatan Penggugat tidak satu dalil pun yang berkaitan atau setidaknya menyamai alasan pemutusan hubungan kerja yang diinginkan oleh Penggugat kepada Tergugat;
4. Bahwa selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang diinginkan oleh Penggugat tidak jelas kapan berlakunya atau tidak disebutkan secara tegas oleh Penggugat;
5. Hal demikian tentu membuat kabur gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*) yang dalam doktrin hukum acara seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
6. Oleh karena itu, sangat layak bagi Majelis Hakim yang mulia untuk menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet ontvankelijk verklaard*;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Smr, tanggal 18 Juni 2015 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak permohonan eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, III, IV, VI dan VII putus karena pemutusan hubungan kerja terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Penggugat dan Tergugat I dan Tergugat V untuk mentaati dan melaksanakan Perjanjian Bersama tanggal 11 Mei 2015 dan 4 Mei 2015;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak atas pemutusan hubungan kerja kepada:

Halaman 7 dari 16 hal.Put.Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tergugat II sebesar Rp120.291.000,00 (seratus dua puluh juta dua ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);
- Tergugat III sebesar Rp106.594.500,00 (seratus enam juta lima ratus sembilan puluh empat ribu lima ratus rupiah);
- Tergugat IV sebesar Rp124.856.500,00 (seratus dua puluh empat juta delapan ratus lima puluh enam ribu lima ratus rupiah);
- Tergugat VI sebesar Rp70.500.000,00 (tujuh puluh juta lima ratus ribu rupiah);
- Tergugat VII sebesar Rp185.625.000,00 (seratus delapan puluh lima juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);

5. Menghukum Tergugat I, II, III, IV, V, VI dan VII untuk membayar biaya perkara ini secara tanggung renteng sebesar Rp691.000,00 (enam ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Para Tergugat pada tanggal 18 Juni 2015, terhadap putusan tersebut Para Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Maret 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 Juni 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 5/KAS/2015/PHI.Smr Jo Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Smr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 7 Juli 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 11 Agustus 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 21 Agustus 2015;

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

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

- I. Tentang keberatan-keberatan Pemohon Kasasi atas Putusan Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Samarinda Nomor 19/PdtSus-PHI/2015/PHI.Smd;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa atas putusan tersebut, Pemohon Kasasi ingin menyampaikan keberatan-keberatannya sebagai berikut;
2. Bahwa Pasal 28 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diperbaharui terakhir kalinya dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung mengatur bahwa Mahkamah Agung bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
 - a. permohonan kasasi;
 - b. sengketa tentang kewenangan mengadili;
 - c. permohonan peninjauan kembali putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
3. Bahwa selanjutnya Pasal 29 mengatur pula bahwa Mahkamah Agung memutus permohonan kasasi terhadap putusan Pengadilan Tingkat Banding atau Tingkat Terakhir dari semua Lingkungan Peradilan;
4. Bahwa lebih lanjut Pasal 30 ayat (1) mengatur Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:
 - 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;
5. Bahwa berangkat dari ketentuan hukum *a quo* maka Para Pemohon berpendapat bahwa *Judex Facti* telah lalai dan melanggar dalam menerapkan hukum;
6. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya mendalilkan bahwa:

"Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Para Tergugat, maka persoalan pokok antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan bahwa Penggugat melakukan "*Manpower Rebalancing Strategy*" (Program Penyeimbangan Jumlah Tenaga Kerja) yang bertujuan untuk menyeimbangkan kinerja bisnis, produktifitas, komposisi dan proposes jumlah pekerja serta efektifitas organisasi, namun Para Tergugat menolaknya dengan alasan bahwa PHK yang dilakukan tidak sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Halaman 9 dari 16 hal.Put.Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dan Peraturan yang berlaku" (*vide* Salinan Putusan Perkara Nomor 19 Pdt.Sus-PHI/2015/PHI.Smr halaman 27-28 paragraf 1);

7. Bahwa selanjutnya dalam kaitannya dengan pokok masalah yang dipersengketakan oleh Penggugat dan Para Pemohon, *Judex Facti* selanjutnya menyimpulkan masalah yuridis yang harus dijawab yakni "Apakah gugatan Pemutusan Hubungan (PHK) Penggugat sesuai dengan Ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku?";
8. Bahwa berangkat dari pertanyaan *a quo*, selanjutnya *Judex Facti* menguraikan proses persidangan dimulai dari dalil-dalil para pihak yang selanjutnya dengan alat-alat bukti yang disampaikan dalam persidangan;
9. Bahwa selanjutnya *Judex Facti* memandang bahwa Penggugat telah secara maksimal menghidarkan terjadinya PHK dalam lingkungan Perusahaan Penggugat seiring dengan *stagnasi* yang terjadi dalam Kegiatan Usaha Pertambangan yang berdampak pada efisiensi ketat yang dilakukan oleh PT KPC tempat dimana Penggugat sebagai sub kontraktor sembari menunggu perubahan harga batubara di Pasar International, namun upaya tersebut mengalami situasi yang lebih sulit lagi dengan tidak berubahnya situasi perekonomian global khususnya harga pasar batubara dalam pasaran Dunia International, sehingga dengan demikian merupakan hal yang wajar dan dapat diterima jika Penggugat terpaksa melaksanakan PHK terhadap karyawannya guna menyeimbangkan antara jumlah tenaga kerja dan pekerjaan yang tersedia, dengan alasan efisiensi (*vide* salinan putusan Perkara Nomor 19 Pdt.Sus-PHI/2015/PHI. Smr halaman 34 Paragraf 1);
10. Bahwa atas pertimbangan tersebut dikaitkan dengan *statement* Pemohon pada poin 5 sebelumnya, maka Para Pemohon berpendapat bahwa Majelis Hakim telah secara gamblang dalam menarik kesimpulan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan tanpa memperhatikan ketentuan yang mengatur mengenai efisiensi dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan atau telah menginterpretasikan ketentuan hukum secara menyimpang;
11. Bahwa Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur ketentuan mengenai efisiensi hanya dalam 1 Pasal saja yakni Pasal 164 ayat (3) bahwa:
Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan



memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

12. Selanjutnya *constitutional review* terhadap Pasal 164 ayat (3) *a quo* dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 frasa "perusahaan tutup" dalam kalimat ketentuan hukum *a quo* oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011 dikatakan bertentangan dengan konstitusi dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu;

13. Bahwa bahkan dalam pertimbangannya poin [3.22], Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 menjelaskan dengan sangat tegas bahwa:

Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

14. Bahwa dengan demikian, bahkan orang awam pun sangat memahami ketentuan hukum *a quo* dan dapat memaknai bahwa apabila perusahaan tertentu tidak tutup secara permanen, maka perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja karyawan tertentu dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) *a quo*. Apalagi dalil yang digunakan oleh Penggugat yang selanjutnya dikutip dan dibenarkan oleh *Judex Facti* adalah dalil yang sifatnya sangat subjektif yang



argumentasinya dibangun sedemikian rupa untuk kepentingan Penggugat;

15. Bahwa seharusnya *Judex Facti* dapat lebih jelas memahami ketentuan Pasal 164 ayat (3) berikut dengan *contitutional review a quo*, sebab dalam metodologi interpretasi yang umum digunakan hakim dalam mengadili perkara, seharusnya ketentuan hukum yang sudah jelas bahasanya tidak perlu lagi diinterpretasikan lebih lanjut (interpretasi gramatikal);
16. Bahwa ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman *juncto* Pasal 21 Peraturan Umum Mengenai Perundang-undangan Untuk Indonesia (*Algemene Bepalingen van wetgeving voor Indonesie*) yang sepanjang Para Pemohon pahami masih berlaku di Negara ini yang mengatur bahwa:
Pasal 4 Undang Undang Kekuasaan Kehakiman
Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang;
Pasal 21 AB
"Hakim harus memutus perkara berdasarkan undang-undang. Kecuali yang ditentukan dalam Pasal 11, hakim sama sekali tidak diperkenankan menilai isi dan keadilan dari undang-undang itu";
Kembali pada statement 15, bahwa ketika undang-undang *a quo* sudah jelas bahasanya, maka tidak perlu diinterpretasikan lagi;
17. Bahwa kembali kepada pertanyaan yang dibuat oleh *Judex Facti* sendiri sebagaimana tersebut dalam angka 7 memori ini (*vide* Salinan Putusan Perkara Nomor 19.Pdt.Sus-PHI/2015/PHI.Smr halaman 28 Paragraf 1), dikaitkan dengan pertimbangan dan amarnya serta disandingkan dengan dasar hukum yang digunakan oleh *Judex Facti*, maka jelas putusan *Judex Facti* sangat keliru dan perlu untuk diperbaiki;
18. Bahwa sebagai tambahan argumentasi dalam memori ini, fakta-fakta persidangan pun sudah sangat jelas, bahwa di antara para saksi yang dihadirkan oleh Para Pemohon adalah para pekerja yang sama dengan pemohon dan bekerja pada Penggugat di tempat yang sama. Mereka di antaranya adalah pekerja PKWT yang selanjutnya di PKWTT kan oleh Penggugat asal;
19. Bahwa ironisnya, *Judex Facti* tidak mempertimbangkan kedudukan saksi *a quo*. Sementara dalam persidangan telah dengan sangat tegas sidang mempertanyakan status hubungan kerja saksi *a quo* sebelum dan



sesudah perkara *a quo* diajukan oleh Penggugat. Pertanyaan tersebut untuk menegaskan bahwa selain Penggugat masih melakukan perekrutan, juga masih mengubah status hubungan kerja dari PKWT ke PKWTT yang dengan sendirinya menganulir pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 31 dan 32 salinan putusannya;

20. Bahwa *Judex Facti* telah lalai mempertimbangkan keterangan para saksi yang dengan tegas dan jelas menyampaikan bahwa Penggugat hingga saat perkara *a quo* diajukan, masih menggunakan tenaga *outsourcing* termasuk pada bidang-bidang kerja Para Pemohon/Para Tergugat asal. Fakta persidangan tersebut telah diabaikan oleh *Judex Facti* dengan tidak mempertimbangkannya dalam putusan;
21. Bahwa hal demikian tentu sangat mencederai rasa keadilan dan bahkan menjadi preseden yang tidak baik dalam pembentukan kebiasaan (budaya) hukum dalam Negara kita (*vide* Kaidah Hukum Putusan Nomor 492 K/Sip/1970 Terbit: 1971 Halaman 391-399). Selain itu putusan *Judex Facti* dapat dikatakan *onvoldoende gemotiveerd* dengan tidak mengulas fakta-fakta persidangan secara lengkap dalam putusannya;
22. Bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 492 K/Sip/1970 jo Putusan Pengadilan Tinggi Jakarta Nomor 252/1968 PT Pdt Jo Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Nomor 502/67G menyebutkan bahwa kaidah hukum berikut:
 1. Putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup pertimbangannya (*onvoldoende gemotiveerd*) yaitu karena dalam putusannya itu hanya mempertimbangkan soal keberatan-keberatan yang diajukan dalam memori banding dan tanpa memeriksa perkara itu kembali baik mengenai fakta-faktanya maupun mengenai soal penerapannya hukumnya terus menguatkan putusan Pengadilan Negeri begitu saja;
 2. Pertimbangan dalam Putusan Pengadilan Negeri hanya mempertimbangkan soal tidak benarnya bantahan dari pihak Tergugat, tanpa mempertimbangkan fakta-fakta apa dan dalil-dalil mana yang telah dianggap terbukti lalu mengabdikan begitu saja seluruh gugatan tanpa dasar pertimbangan adalah kurang lengkap dan karenanya harus dibatalkan;
 3. Tuntutan-tuntutan yang berupa:
 - Agar semua putusan Menteri dinyatakan tidak sah tanpa menyebut putusan-putusan yang mana, serta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- agar segala perbuatan Tergugat terhadap Penggugat harus dinyatakan tidak sah tanpa menyebutkan dengan tegas perbuatan-perbuatan Tergugat yang mana yang dituntut itu, dan
- ganti kerugian sejumlah uang tertentu tanpa perincian kerugian-kerugian dalam bentuk apa yang menjadi dasar tuntutan itu, harus dinyatakan tidak dapat diterima karena tuntutan tersebut adalah tidak jelas/tidak sempurna;

(Yurisprudensi tahun 1970, Buku Nomor 4, halaman 391-410);

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 6 Juli 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah tepat dan benar dalam menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Tergugat/Para Pemohon Kasasi adalah sebagai langkah terakhir setelah terlebih dahulu melakukan PHK terhadap para pekerja kontrak (PKWT) dalam rangka program *Manpower Rebalancing Strategy* berdasarkan Inter Office Memo Nomor 132/PTTU-CAO/XII/2013 tanggal 2 Desember 2013, karena Termohon Kasasi/Penggugat sebagai sub kontraktor perusahaan batubara (PT KFC) mengalami kesulitan karena harga pasar yang sangat rendah;
- Bahwa PHK yang ditawarkan Pengusaha/Termohon Kasasi telah tepat dan benar mengacu kepada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lagipula tindakan *a quo* sah menimbang efisiensi adalah tindakan rasional dan patut dalam bisnis untuk menjamin kelangsungan pekerjaan dan proses produksi guna menjamin kelangsungan usaha;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: JUHARKAM PALUPESSY, dan kawan-kawan tersebut harus ditolak;

Halaman 14 dari 16 hal.Put.Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Para Pemohon Kasasi;

Memerhatikan, 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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. JUHARKAM PALUPESSY, 2. NUR ACHMAD, 3. FAJAR ABDI, 4. SOEPARMADI KLIWONDO, 5. TEDDY JOHAN, 6. TONI ARI WIBOWO, 7. AMRI ANWAR** tersebut;
2. Menghukum Para Pemohon Kasasi/Para Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan yang dalam tingkat kasasi ini ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Selasa, tanggal 15 Maret 2016, oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, 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 Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota,

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

ttd./

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Halaman 15 dari 16 hal.Put.Nomor 67 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Panitera Pengganti,

ttd./

Frieske Purnama Pohan, S.H.

Biaya-biaya:

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

Untuk Salinan:
MAHKAMAH AGUNG RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Disclaimer