



PUTUSAN

Nomor 395 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 antara:

OCTOWANDI, bertempat tinggal di Jalan Jenderal Sudirman, Banda Aceh, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ramli Husen, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Cut Meutia Nomor 20 Lt-II, Kota Banda Aceh, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 November 2015;
Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

L a w a n

PIMPINAN HERMES PALACE HOTEL, yang diwakili oleh Direktur Utama Sofian Bachtiar, berkedudukan di Jalan T. Panglima Nyak Makam, Gampong Lambhuk, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, dalam hal ini memberi kuasa kepada H. Refman Basri, S.H., MBA., dan kawan-kawan Para Advokat, beralamat di Jalan Kejaksaan Nomor 7 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Oktober 2015 dan 11 Desember 2015;
Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II dahulu sebagai Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu sebagai Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, pada pokoknya sebagai berikut:

I. Dasar Gugatan

1. Bahwa Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 2 Tahun 2004: "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau Gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan;

2. Bahwa perkara ini adalah perkara perselisihan PHK yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak yaitu Pengusaha;
3. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja harus ditempuh perundingan secara bipartit. akan tetapi antara Penggugat dengan Tergugat tidak ditempuh upaya Bipartit;
4. Bahwa jabatan terakhir Penggugat pada Hermes Hotel Palace Banda Aceh adalah sebagai General Manager (GM), dimana jabatan tersebut adalah jabatan teknis yang dimiliki seorang pemimpin operasional perusahaan, dalam struktur perusahaan sering disebut sebagai pemimpin perusahaan sebab memang GM lah yang memimpin jalannya perusahaan walaupun sebenarnya dia masih termasuk level pekerja sebab ia bekerja atau dipekerjakan oleh pemilik perusahaan;
5. Bahwa Tergugat adalah selaku pemilik perusahaan (*owner*), sehingga dapat dikategorikan sebagai Pengusaha yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 06 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Bahwa dengan demikian unsur "subjek" dalam sengketa perdata khusus ini secara yuridis formal telah terpenuhi, sehingga Penggugat mempunyai kapasitas sebagai *personale standi in judicio* untuk mengajukan gugatan *a quo* melalui persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
7. Bahwa kedudukan Tergugat (Hermes Palace Hotel) yang beralamat di Jalan Panglima Nyak Makam Oesa Lambhuk, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, yang menjadi yuridiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, hal mana sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi: "Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada

Halaman 2 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja;

8. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut, maka gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh adalah sudah tepat dan beralasan hukum sehingga patut dan layak untuk diterima dan selanjutnya memeriksa perkara *a quo*;

II. Dalam Provisi

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: "Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";
2. Bahwa pada saat Penggugat mulai bekerja di tempat Tergugat, Penggugat mendapatkan gaji/upah per bulan Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
3. Bahwa berdasarkan ketentuan, Tergugat diwajibkan membayar kepada Penggugat upah proses sejak diterimanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial upah/gaji dari bulan Mei 2015 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan ini;
4. Bahwa, mengingat isi dan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menentukan bahwa:

Ayat (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Pimpinan Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

Ayat (2) "Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;

5. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, maka Tergugat tetap harus membayar hak normatif berupa gaji/upah Penggugat selama perkara ini



dalam proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial sebesar Rp20.000.000,00 setiap bulan, terhitung sejak bulan Mei 2015 sampai putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (sesuai dengan Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), maka terhadap hak-hak normatif tersebut di atas dapat diputuskan terlebih dahulu dalam putusan sela terhadap gugatan provisional;

III. *Fundamentum Petendi* (Alasan Gugatan)

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Hermes Hotel Palace di Banda Aceh, dengan jabatan terakhir sebagai General Manager (GM), yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun, terhitung sejak tanggal 10 Juni 2010 sampai dengan sekarang dengan gaji pertama Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah)/bulan;
2. Bahwa jabatan General Manager (GM) dalam sebuah perusahaan adalah jabatan yang sangat menentukan kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan itu sendiri, hal mana sudah dapat Penggugat buktikan dengan prestasi yang sudah terlihat sejak mulai bekerja (tahun 2010) sampai tahun 2015 dimana Penggugat sudah mampu memberikan loyalitas dan dedikasinya yang tinggi sehingga Penggugat turut serta berkontribusi atas kemajuan dan perkembangan kegiatan usaha di Perusahaan Tergugat seperti sekarang ini antara lain Penggugat membangun jaringan network dengan mengembangkan *public relation* sehingga setiap tahun penjualan hotel naik dengan data-data sbb:

Tahun	Total Sales	GOP	Ratio
2010	27,522,936,321	9,564,874,911	34,80 %
2011	30,567,246,328	11,802,565,238	38,61 %
2012	31,536,367,947	12,966,654,278	41,12 %
2013	41,632,678.019	19,484,471,066	46,80 %
2014	40,880,352,879	15,624,040,576	38,22 %
TOTAL	172,139,581,494	69,442,606,069	

3. Bahwa tanpa ada kesalahan dan atau peringatan apapun, apalagi saat Penggugat dengan penuh semangat bekerja karena telah dicapai prestasi dan target penghasilan yang cukup baik, tiba-tiba pada tanggal 11 Maret 2015, Tergugat mengirim surat kepada Penggugat melalui email dan menentukan hak-hak Penggugat secara sepihak dan meminta pada Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Bersama dengan



tagline: diberhentikan sebagai Manager di Hermes Palace Hotel Banda Aceh, namun Penggugat tidak dapat menerima karena selain tidak merasa bersalah juga tidak sesuai dengan hak-hak Penggugat, kemudian pada tanggal 19 Maret 2015 Tergugat mengirim lagi surat kepada Penggugat melalui email dengan *tagline* pemberhentian sebagai GM dan mengangkat Sdr Bachtiar (Security Manager) sebagai *GM Incharge*;

4. Bahwa pada tanggal 24 Maret 2015 Tergugat meminta agar Penggugat menghitung GOP supaya bisa dihitung komisi untuk Penggugat selama Penggugat menjabat GM, maka setelah Penggugat mengumpulkan data melalui *Chief Accounting* lalu Penggugat mengirim data-data penjualan GOP dan ratio, namun Tergugat menjawab bahwa yang dipegang adalah dari *Net Profit*;
5. Bahwa tanggal 14 April 2015 Tergugat mengeluarkan pengumuman melalui Harian Serambi Indonesia (Photocopy terlampir) yang intinya berbunyi bahwa posisi Penggugat sebagai GM sudah digantikan oleh Sdr. H. Syahrial Munas dengan *tagline*: Mulai hari ini, tanggal 13 April 2015, telah memberhentikan dengan hormat Sdr. Octowandi dari jabatannya selama ini sebagai General Manager;
6. Bahwa Tergugat tidak memberikan pesangon dan hak-hak lainnya selain sisa uang gaji yang menurut Tergugat Rp8.387.096,00 (delapan juta tiga ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan puluh enam rupiah) yang ditransfer melalui rekening Penggugat pada tanggal 14 April 2015, hal mana tindakan Tergugat tersebut tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Penggugat bukan pekerja yang digaji harian akan tetapi Penggugat adalah General Manager;
7. Bahwa tindakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 155 (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga atas perbuatan Tergugat yang melanggar PHK atas Penggugat secara sepihak maka pada tanggal 14 April 2015 Penggugat melapor/membuat pengaduan pada Disnaker Kota Banda Aceh tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa alasan yang jelas, lalu dengan surat Nomor 560/23 tanggal 16 April 2014, Disnaker Kota Banda Aceh memanggil Penggugat dan Tergugat untuk datang menghadap Mediator Hubungan Industrial, akan tetapi pihak Tergugat tidak datang menghadap, kemudian dengan surat Nomor 560/28 tanggal 20 April 2015, Disnaker Kota Banda Aceh memanggil lagi Penggugat dan Tergugat untuk datang menghadap Mediator Hubungan Industrial, yang datang menghadap adalah GM yang



baru namun mediasi tidak berhasil karena GM yang baru tidak dapat mengambil keputusan;

8. Bahwa oleh karena Tergugat tidak bersedia membayar hak-hak Penggugat, maka Dinas Tenaga Kerja dan Mobilisasi Penduduk Kota Banda Aceh, melalui Mediator/konsiliator telah memproses permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut dan telah mengeluarkan anjuran Nomor 560/3784, tanggal Mei 2015 serta telah mengeluarkan pula risalahnya dengan menganjurkan agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat dengan total keseluruhan yaitu sebesar Rp3.034.621.982,00 (tiga miliar tiga puluh empat juta enam ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah), namun meskipun menurut Penggugat sudah adil anjuran tersebut, ternyata juga tidak membuahkan hasil, meskipun Penggugat bersedia menerima anjuran, bahkan lebih dari 3 (tiga) minggu Tergugat tidak memenuhi isi anjuran tersebut, kemudian pada tanggal 5 Mei 2015 Penggugat pernah mengirimkan surat kepada Tergugat supaya melaksanakan isi anjuran tersebut namun tidak digubrisnya, maka telah memenuhi syarat bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
9. Bahwa selama 6 (enam) tahun Penggugat bekerja pada Tergugat, gaji pokok Penggugat tidak pernah menerima peningkatan gaji (*salary increase*), padahal Pergub Aceh telah mengatur tentang kenaikan UMP, maka dikonversikan lebih kurang 39,73 % maka total gaji yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah Rp27.945.000,00 + pulsa HP Rp500.000,00 = Rp28.446.000,00;
10. Bahwa Anjuran Mediator tertanggal 4 Mei 2015 menganjurkan:
 1. Agar pimpinan perusahaan (*cq* Tergugat) membayar hak-hak pekerja (*cq* Penggugat) berupa Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak, *Good will/Management Fee* sesuai dengan tuntutan Pekerja;
 2. Adapun Hak-hak Penggugat sebagai Pekerja sebagai berikut:
 - Uang Pesangon sebesar 10 bulan x (gaji/bln) =
10 x Rp29.730.769,00 Rp 297.307.690,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
2 bulan x Rp29.730.769,00 Rp 59.461.538,00
 - Uang Pengganti Hak
(15% x (UP+UPH) = Rp356.769.231,00) Rp 53.515.385,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Management fee	3,5 5 x Rp69.442.606.069,00	Rp2.430.491.212,00
- Kekurangan gaji 2011	Rp20.769.231,00 – Rp20.000.000,00 (Rp769.231,00 x 12 bulan)	Rp 9.230.769,00
- Kekurangan gaji 2012	Rp21.538.462,00 - Rp20.000.000,00 (Rp1.538.467,2 x 12 bulan)	Rp 18.461.538,00
- Kekurangan gaji 2013	Rp238.846.154,00 - Rp20.000.000,00 x 12 bln (Rp1.538.467,2 x 12 bulan)	Rp 46.153.846,00
- Kekurangan gaji 2014	Rp26.923.077,00 - Rp20.000.000,00 x 12 bln (Rp6.923.077 x 12 bulan)	Rp 83.076.923,00
- Kekurangan gaji 2015	Rp29.230.769 - Rp20.000.000,00 x 12 bulan Rp9.230.769,00 x 4 bulan)	Rp 36.923.077,00
Total yang harus diterima Penggugat		Rp3.034.621.982,00
(tiga miliar tiga puluh empat juta enam ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah);		

11. Bahwa selama bekerja Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan juga tidak pernah ada surat tegoran atau peringatan dari Tergugat jika Penggugat ada melakukan kesalahan, maka tindakan Tergugat yang telah memutuskan hubungan kerja melalui Harian Serambi Indonesia terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga sesuai dengan Pasal 151 ayat (1) pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
12. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak ada alasan atau kesalahan sama sekali, sehingga apa yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Pasal-Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat padahal kenyataannya Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan yang dapat mendatangkan kerugian bagi Tergugat baik kerugian moril maupun materiil;

Halaman 7 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Selanjutnya Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan:

1. Pengusaha, pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja;
13. Bahwa selain pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak memenuhi ketentuan undang-undang, Tergugat juga memerintahkan stafnya secara mendadak untuk membongkar paksa kamar dan lemari pakaian Penggugat yang selama Penggugat menjabat GM sebagai kamar/lemari jabatan GM, sehingga ada sebagian dokumen dan barang-barang milik Penggugat yang hilang, maka jika pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai prosedur tentu saja tidak perlu terjadi pembongkaran/perusakan kamar dan lemari Penggugat yang berakibat hukum semakin luas hingga menjadi perkara tindak pidana;
14. Bahwa dalam hal ini Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas. Oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sama sekali tidak berdasarkan alasan-alasan sebagaimana disyaratkan Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Begitu pula pemutusan hubungan kerja dilakukan Tergugat tanpa terlebih dahulu dirundingkan dengan Penggugat dan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan Tergugat tanpa memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat melalui pengumuman pada harian Serambi Indonesia Edisi 14 April 2015 adalah tidak sah dan batal demi hukum (Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003), hal itu sesuai juga dengan ketentuan Pasal 151 (3) disebutkan: Dalam



hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

15. Bahwa kendatipun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun akibat perselisihan dan perbuatan Tergugat yang sewenang-wenang terhadap Penggugat, membuat Penggugat merasa tidak nyaman dan tidak harmonis lagi bekerja pada Tergugat, untuk itu Penggugat mohon agar pemutusan hubungan kerja dinyatakan sah sejak gugatan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, tidak didasarkan atas kesalahan Penggugat, melainkan kehendak Penggugat;

16. Bahwa dikarenakan telah terjadi pemutusan hubungan kerja, maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat sesuai dengan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta *management fee* sebagaimana tersebut pada poin di atas;

17. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya gugatan Penggugat ini nantinya, mohon pula diletakkan sita jaminan terhadap harta-harta Tergugat, baik berupa benda bergerak maupun benda tidak bergerak sepanjang memenuhi nilai gugatan ini, yang akan Penggugat sebutkan dan ajukan nantinya di persidangan;

18. Bahwa oleh karena perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini telah diperantarai oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Banda Aceh yang telah diproses sehingga keluar anjuran dan risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 560/3784, tanggal Mei 2015, sehingga perkara ini telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

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

DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;



2. Menghukum Tergugat membayar hak normatif (gaji/upah) Penggugat selama perkara proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial sebesar Rp29.230.769,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh ribu tujuh ratus enam puluh sembilan rupiah)/bulan setiap bulan, terhitung sejak bulan Juni 2015 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan sita jaminan sah dan berharga;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menyatakan pengumuman pada Harian Serambi Indonesia tertanggal 15 April 2015 tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak berkekuatan hukum;
5. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah atas permintaan atau kehendak Penggugat terhitung sejak gugatan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
6. Menghukum Tergugat membayar hak-hak normatif (gaji/upah) Penggugat sejak bulan Mei 2015 sampai putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang pasti (*inkracht van gewijsde*) ditambah denda (Pasal 19 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981) dan bunga atas keterlambatan pembayaran upah (Pasal 19 ayat (2) PP Nomor 8 Tahun 1981) dari gaji pokok Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) /bulan;
7. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat hak-hak Penggugat sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan *management fee* sebagai berikut:

- Uang Pesangon sebesar 10 bulan x (gaji/bln) =
10 x Rp29.730.769,00 Rp 297.307.690,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
2 bulan x Rp29.730.769,00 Rp 59.461.538,00
- Uang Pengganti Hak
(15% x (UP+UPH) = Rp356.769.231,00) Rp 53.515.385,00
- *Management fee*
3,5 5 x Rp69.442.606.069,00 Rp2.430.491.212,00
- Kekurangan gaji 2011
Rp20.769.231,00 – Rp20.000.000,00
(Rp769.231,00 x 12 bulan) Rp 9.230.769,00
- Kekurangan gaji 2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Rp21.538.462,00 - Rp20.000.000,00
(Rp1.538.467,2 x 12 bulan) Rp 18.461.538,00
 - Kekurangan gaji 2013
Rp238.846.154,00 - Rp20.000.000,00 x 12 bln
(Rp1.538.467,2 x 12 bulan) Rp 46.153.846,00
 - Kekurangan gaji 2014
Rp26.923.077,00 - Rp20.000.000,00 x 12 bln
(Rp6.923.077 x 12 bulan) Rp 83.076.923,00
 - Kekurangan gaji 2015
Rp29.230.769 - Rp20.000.000,00 x 12 bulan
Rp9.230.769,00 x 4 bulan Rp 36.923.077,00
- Total yang harus diterima Penggugat Rp3.034.621.982,00
(tiga miliar tiga puluh empat juta enam ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah);

8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
9. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun Tergugat mengajukan, kasasi atau upaya hukum luar biasa;

Atau

Subsidiar: Jika Ketua Pengadilan Hubungan Industrial atau Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

a. Gugatan Batal Demi Hukum

Bahwa gugatan Penggugat sangat beralasan hukum untuk dinyatakan batal demi hukum oleh Majelis Hakim dalam perkara *a quo* dengan alasan hukum sebagai berikut:

- Surat Anjuran tidak ditandatangani oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan tidak ada dikirim atau diberitahukan secara tertulis kepada Tergugat;
- 1. Bahwa ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengatur dengan jelas bahwa:



“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”;

2. Bahwa yang diatur secara khusus dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI pada Pasal 83 ayat (1) yakni:

“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat”;

3. Bahwa ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf (a, b dan c) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, mengatur secara formal yakni: “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- Anjuran tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis”;

4. Bahwa selanjutnya dalam Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah diatur dengan tegas secara formal bahwa:

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan pengajuan gugatan..... dst”;

5. Bahwa Penggugat dalam gugatannya telah melampirkan Surat Anjuran Nomor 560/378/2015 tertanggal 4 Mei 2015 dari Mediator/Konsiliator Drs. M. Yunan dan T. Hamdan, S.H. serta mengetahui Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan tertulis dengan jelas menyebutkan dasar dikeluarkannya anjuran yakni:

“Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai Pasal 13



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyimpulkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”;

6. Bahwa Surat Anjuran Mediator tersebut pada point (5) di atas, tidak mengikuti syarat formal tersebut pada Pasal 13 ayat (2) Undang Undang 2 Tahun 2004 tentang PPHI pada point (3) di atas yakni:

- Bahwa mediator tidak ada menyampaikan Surat Anjuran tersebut kepada pihak Tergugat yang merupakan suatu keharusan sebagai syarat formal;
- Bahwa Tergugat hanya menerima surat somasi dari Penggugat pada tanggal 5 Mei 2015 yang dilampirkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 (bukan surat Anjuran Mediator) yang tidak ada tandatangan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh;
- Bahwa dengan demikian pada tanggal 4 Mei 2015 tidak ada Surat Anjuran Nomor 560/378/2015 yang diketahui dan ditandatangani Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tersebut, apalagi pada tanggal 5 Mei 2015 Penggugat membuat Surat Somasi kepada Tergugat dengan melampirkan Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 yang ditandatangani Mediator (tidak ada tanda tangan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh);
- Bahwa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 bukanlah merupakan proses mediasi dengan kewajiban Mediator mengeluarkan surat anjuran sehingga risalah tersebut bukan merupakan surat anjuran;
- Bahwa dengan demikian Tergugat tidak pernah menerima Surat Anjuran dari Mediator tersebut, sehingga Tergugat tidak pernah menjawab Surat Anjuran Mediator, apakah menolak atau menerimanya;
- Bahwa Surat Anjuran dari Mediator tersebut tidak benar diketahui dan ditandatangani oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yakin Bapak Drs. Tarmizi Yahya, M.M;

7. Bahwa proses penerbitan Surat Anjuran Mediator tersebut di atas yang dijadikan dasar oleh Penggugat untuk mengajukan gugatan dalam perkara PHI *a quo* tidak memenuhi syarat-syarat formal tersebut dalam Pasal 13 ayat (2) *juncto* Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI di atas yang merupakan aturan

Halaman 13 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



hukum acara Pengadilan PHI pada Pengadilan Hubungan Industrial yang mengatur secara khusus, dengan demikian gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* sangat beralasan hukum Majelis Hakim menyatakan belum berwenang untuk memeriksa dan mengadilinya, sehingga gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (NO);

- Dasar gugatan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum;

8. Bahwa Penggugat mendalilkan dalam posita gugatannya angka (12) halaman (5) menyatakan:

“Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak ada alasan atau kesalahan sama sekali, sehingga apa yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dst”;

9. Bahwa demikian juga dalil gugatan pada angka (14) halaman (6) menyatakan:

“Bahwa dalam hal ini Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas, oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sama sekali tidak berdasarkan alasan-alasan sebagaimana yang disyaratkan pada Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ... dst”;

10. Bahwa alasan-alasan gugatan Penggugat tersebut di atas dengan mendasarkan kepada Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah patut dinyatakan batal demi hukum oleh Majelis Hakim sebab ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dicabut dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi dalam perkara Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan oleh karena itu gugatan Penggugat sangat beralasan hukum dinyatakan tidak dapat diterima oleh Majelis Hakim dalam perkara *a quo* (NO);

b. Penggugat Tidak Membayar Biaya Panjar Perkara *A Quo*;

11. Bahwa ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengatur dengan jelas bahwa:



“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”;

12. Bahwa yang diatur secara khusus sebagaimana dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, biaya perkara dalam perkara PPHI yakni:

“Dalam proses beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)”;

13. Bahwa dengan demikian bagi perkara yang nilai gugatannya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka mengacu kepada Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI berlaku ketentuan hukum acara yang berlaku pada hukum acara perdata dalam lingkungan peradilan umum yakni, dalam Pasal 145 Rbg/121 HIR ayat (4) yang mewajibkan sebagai berikut:

“Mendaftarkan dalam daftar seperti yang dimaksud dalam ayat pertama, tidak boleh dilakukan sebelum oleh Penggugat dibayar lebih dulu kepada Panitera sejumlah uang yang besarnya untuk sementara diperkirakan oleh Ketua Pengadilan Negeri menurut keadaan perkara... dst”;

14. Bahwa nilai gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* sebagaimana dalam dalil posita dan petitumnya adalah sebesar Rp3.034.621.982,00 (tiga miliar tiga puluh empat juta enam ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah) dan tidak ada disebutkan dalam posita gugatan serta tidak dilampirkan dalam gugatan Penggugat adanya bukti syarat formal bahwa Penggugat telah mengikuti ketentuan dalam Pasal 57 *juncto* Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI *juncto* Hukum Acara Perdata pada peradilan umum Pasal 145 Rbg/121 HIR ayat (4), yakni telah membayar ongkos perkara untuk pendaftaran gugatan perkara *a quo* yang nilai gugatannya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sehingga berdasarkan alasan tersebut di atas Majelis Hakim memiliki alasan hukum menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (NO);

- c. Gugatan Penggugat Kabur Dan Tidak Jelas Antara Posita Dan Petitum Pada Provisi Dan Pokok Perkara
Pada Provisi:



15. Bahwa dalam posita dalam provisi Penggugat mendalilkan dengan gaji/upah per bulan sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) per bulan dan mendalilkan juga dengan dasar Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *juncto* Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, maka meminta agar Tergugat membayar hak normatif Penggugat selama proses penyelesaian Pengadilan PHI sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) per bulan terhitung sejak bulan Mei 2015 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

16. Bahwa akan tetapi dalam petitum dalam provisi pada halaman (7), Penggugat meminta kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar hak normatif Penggugat sebesar Rp29.230.769,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh ribu tujuh ratus enam puluh sembilan rupiah) yang tidak diuraikan dan memiliki dasar perhitungan atas gaji/upah tersebut dalam positanya, sehingga sangat berbeda dan atau bertentangan antara posita dan petitum gugatan Penggugat yang membuat gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas, maka sangat beralasan hukum Majelis Hakim dalam perkara *a quo* menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (NO);

Pada Pokok Perkara;

17. Bahwa pada pokoknya gugatan Penggugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Pasal 158 ayat (1) *juncto* 151 ayat (2) dan (3) *juncto* Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana dalil gugatan Penggugat pada halaman (6) angka (14) dan (16);

18. Bahwa disamping itu Penggugat telah mengakui pada dalil gugatan angka (1) halaman (3), bahwa gaji Penggugat terakhir diterima sebesar Rp20.000.000,00 per bulan dan mengakui pada petitum angka (6) juga dengan gaji pokok sebesar Rp20.000.000,00 per bulan;

19. Bahwa sedangkan dalam petitum angka (6) meminta kepada Majelis Hakim agar ditambah dengan dan bunga atas keterlambatan pembayaran upah dengan didasarkan kepada PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang tidak ada didalilkan dalam posita



gugatan, demikian juga petitum angka (7) tidak ada diatur dalam Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adanya kewajiban membayar *management fee* dan kekurangan gaji, apalagi berbeda dari perhitungan gaji per bulan dimana Penggugat telah mengakui sebesar Rp20.000.000,00 per bulan, akan tetapi pada petitum menjadi Rp29.730.769,00 per bulan serta petitum angka (8) dan (9) tidak pernah didalilkan Penggugat dalam posita gugatannya;

20. Bahwa oleh karena itu terdapat alasan yang cukup menurut hukum gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena bertentangan antara posita dan petitum gugatannya sehingga memberikan alasan hukum bagi Majelis Hakim dalam perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (NO);

d. Gugatan Penggugat Tentang Kekurangan Gaji Telah Daluwarsa

21. Bahwa Penggugat mendalilkan adanya kekurangan gaji tahun 2011 s.d 2015 atas dasar adanya Peraturan Gubernur Aceh tentang kenaikan UMP dengan hitungan mengkonversikan lebih kurang 39,37 % dari gaji, akan tetapi tidak jelas peraturan Gubernur Aceh tersebut dikeluarkan pada tahun berapa dalam gugatan Penggugat;

22. Bahwa Penggugat mendalilkan dalam petitum gugatan angka (6) dengan dasar PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, maka berdasarkan ketentuan Pasal 30 Peraturan Pemerintah tersebut, tuntutan upah dan segala pembayarannya yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun, demikian juga ditegaskan dalam peraturan pokok ketenagakerjaan Pasal 96 Undang Undang Nomor Tahun 2003, daluwarsa setelah 2 (dua) tahun terhitung sejak timbulnya hak;

23. Bahwa Penggugat dengan jabatannya sebagai General Manager tentunya memiliki gaji di atas upah minimum Kota Banda Aceh yang ditetapkan oleh Peraturan Gubernur Aceh sehingga tidak ada kekurangan gaji Penggugat dan atau tidak ada penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Tergugat membayar gaji Penggugat kurang setiap bulannya dari tahun 2011 s.d 2015, sehingga berdasarkan alasan hukum tersebut di atas maka patut kiranya Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (NO);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:



1. Bahwa dalil-dalil jawaban dalam konvensi juga merupakan dalil-dalil dalam rekonvensi sehingga tidak perlu diulang kembali dalam gugatan rekonvensi ini;
2. Bahwa Penggugat d.r/Tergugat d.k menolak seluruh gugatan Tergugat d.r/Penggugat d.k dalam Konvensi kecuali yang diakui secara tegas dalam gugatan rekonvensi ini;
3. Bahwa Tergugat d.r/Penggugat d.k mulai bekerja ditempat Penggugat d.r/Tergugat d.k tanggal 10 Juni 2010 dan berakhirnya hubungan kerja tanggal 19 Maret 2015, sehingga Tergugat d.r/Penggugat d.k memiliki masa kerja 4 tahun 9 bulan dengan jabatan General Manager dan gaji terakhir yang diterima sebesar Rp20.000.000,00 per bulan;
4. Bahwa antara Penggugat d.r/Tergugat d.k telah dilakukan perundingan bipartit pada bulan Desember 2014 dan disepakati berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat d.r/Tergugat d.k dengan Tergugat d.r/Penggugat d.k terhitung sejak tanggal 19 Maret 2015 beserta hak-haknya sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Bahwa Penggugat d.r/Tergugat d.k memiliki keinginan membayar hak-hak Tergugat d.r/Penggugat d.k 2 x ketentuan sesuai dengan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon (2 x 5 bulan x Rp20.000.000,00)	Rp200.000.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja (2 bulan x Rp20.000.000,00)	<u>Rp 40.000.000,00 +</u> Rp240.000.000,00
- Uang Penggantian Hak (15% x Rp240.000.000,00)	Rp 36.000.000,00 Rp276.000.000,00
- Uang Pulsa	<u>Rp 2.500.000,00 +</u> Rp278.500.000,00
- Dipotong uang Pajak Pasal 21	<u>Rp 29.000.000,00 -</u>
Total yang diterima Penggugat	Rp249.500.000,00
6. Bahwa Tergugat d.r/Penggugat d.k mengingkari kesepakatan dalam perundingan bipartit sehingga mengajukan pengaduan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sesuai dengan Surat Pengaduannya tanggal 14 April 2015 dan atas pengaduan tersebut Penggugat d.r/Tergugat d.k dan Tergugat d.r/Penggugat d.k telah dipanggil oleh Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sesuai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Surat Nomor 560/23 tanggal 16 April 2015 untuk hadir dalam proses mediasi tanggal 17 April 2015, namun belum mendapat titik temu antara kedua belah pihak dan selanjutnya dilakukan panggilan kedua kepada Tergugat d.r/Penggugat d.k dan Penggugat d.r/Tergugat d.k sesuai dengan Surat Nomor 560/28 tanggal 20 April 2015 untuk hadir pada tanggal 23 April 2015 namun juga tidak mendapatkan kesepakatan bagi kedua belah pihak sehingga pihak Mediator/Konsiliator mengeluarkan penetapan pada tanggal 23 April 2015 dengan hak Tergugat d.r/Penggugat d.k sebagai berikut:

- Uang Pesangon (2 x PMTK x Rp28.446.000,00) Rp28.446.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
(2 bulan x Rp28.446.000,00) Rp56.892.000,00
- Uang Penggantian Hak
(15% x Rp341.352.000,00) Rp51.202.800,00
- Uang Pesangon dan Uang Penghargaan
Masa kerja
Total keseluruhan yang diterima Rp392.554.800,00

7. Bahwa penetapan yang dikeluarkan Mediator/Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh didasarkan dan memperhatikan hasil pertemuan mediasi tanggal 23 April 2015 di kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang didasarkan Surat Panggilan Kedua Mediasi Nomor 560/28 tanggal 20 April 2015, sehingga seharusnya secara hukum Mediator mengeluarkan Surat Anjuran sesuai dengan ketentuan Pasal 13 dan 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, akan tetapi Mediator mengeluarkan penetapan yang tidak diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan disamping itu perhitungan gaji terakhir Tergugat d.r/Penggugat d.k dihitung oleh Mediator sebesar Rp28.446.000,00 yang tidak didasarkan kepada ketentuan hukum yang berlaku bahwa fakta hukum Tergugat d.r/ Penggugat d.k menerima gaji dari Penggugat d.r/Tergugat d.k sebesar Rp20.000.000,00 per bulan yang diakui juga dalam gugatan Konvensi Tergugat d.r/Penggugat d.k dan oleh karena penetapan Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tanggal 23 April 2015 tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan fakta yang sebenarnya maka sangat beralasan hukum Majelis Hakim menyatakan Penetapan Mediator/Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tanggal 23 April 2015 dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum;

Halaman 19 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa selanjutnya Penggugat d.r/Tergugat d.k menolak penetapan yang diajukan oleh Mediator/Konsiliator tersebut di atas sesuai dengan surat tanggal 27 April 2015 dengan permohonan agar dapat dilakukan koreksi dan revisi atas perhitungan Mediator/Konsiliator tersebut di atas;
9. Bahwa selanjutnya pada tanggal 22 Mei 2015 Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh memanggil kembali Tergugat d.r/ Penggugat d.k dan Penggugat d.r/Tergugat d.k untuk hadir pada tanggal 26 Mei 2015 guna melakukan penyelesaian kasus Hubungan Industrial kedua belah pihak sesuai dengan surat Nomor 560/42 tanggal 22 Mei 2015 dan Penggugat d.r/Tergugat d.k sangat heran dan terkejut adanya surat anjuran lain dari Mediator yakni Surat Anjuran Nomor 560/378/2015 tanggal 4 Mei 2015 dan surat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal yang sama dengan Surat Anjuran yakni tanggal 4 Mei 2015, sedangkan pada tanggal 26 Mei 2015 masih ada panggilan dari Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh;
10. Bahwa demikian juga Penggugat d.r/Tergugat d.k tidak pernah menerima Surat Anjuran Nomor 560/378/2015 tanggal 4 Mei 2015 dan surat Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 dari Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan Penggugat d.r/Tergugat d.k menerima Surat Somasi dari Tergugat d.r/ Penggugat d.k tanggal 5 Mei 2015 yang melampirkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 (bukan Surat Anjuran) yang telah menghitung hak-hak Tergugat dr/Penggugat dk tidak sesuai dengan penetapan Mediator tanggal 23 April 2015;
11. Bahwa risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 yang dibuat oleh Mediator dan Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh disebutkan mengacu kepada Pasal 13 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah tidak sesuai dengan dasar hukum tersebut sebab yang dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis bukan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang yang berlaku apalagi terdapat kesalahan-kesalahan dalam proses pembuatannya sehingga Mediator/Konsiliator melakukan revisi pada tanggal 3 Juni 2015 dan oleh karena tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku maka sangat beralasan hukum Majelis Hakim menyatakan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei

Halaman 20 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- 2015 berikut Revisi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 3 Juni 2015 dinyatakan tidak berkekuatan hukum;
12. Bahwa demikian juga Penggugat d.r/Tergugat d.k tidak pernah menerima revisi atau perbaikan dari Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 dari Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan selanjutnya pada tanggal 4 Mei 2015 yang bersamaan dengan tanggal Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator/Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mengeluarkan Surat Anjuran yang disebutkan didasarkan kepada Pasal 13 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, akan tetapi menyebutkan sebagai Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sedangkan di dalam Pasal 13 ayat (2) tidak ada diatur tentang Risalah dan Mediator tidak ada mengirimkan Surat Anjuran tersebut kepada Penggugat d.r/Tergugat d.k sehingga proses penerbitan surat anjuran tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 13 dan 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan oleh karena itu patut kiranya dinyatakan Surat Anjuran Nomor 560/ 378/2015 tanggal 4 Mei 2015 tidak berkekuatan hukum;
13. Bahwa oleh karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat d.r/Tergugat d.k dan Tergugat d.r/Penggugat d.k telah sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI maka sangat beralasan hukum Majelis Hakim menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat d.r/Tergugat d.k dengan Tergugat d.r/Penggugat d.k terhitung sejak tanggal 19 Maret 2015 dengan hak-hak Tergugat d.r/Penggugat d.k sebesar Rp249.500.000,00;
14. Bahwa dalil gugatan rekonvensi Tergugat d.r/Penggugat d.k didasarkan kepada bukti-bukti autentik sebagaimana yang diatur di dalam ketentuan Hukum Acara Perdata yang berlaku sehingga cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk dapat menyatakan putusan dalam rekonvensi ini dapat dijalankan secara serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan dan kasasi;
15. Bahwa oleh karena gugatan Rekonvensi Penggugat d.r/Tergugat d.k terbukti dan dikabulkan maka sepatut dan sewajarnya menghukum Tergugat d.r/Penggugat d.k yang dibebankan membayar ongkos perkara dalam perkara PHI ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat d.r/Tergugat d.k untuk keseluruhannya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat d.r/Tergugat d.k dengan Tergugat d.r/Penggugat d.k telah berakhir terhitung sejak tanggal 19 Maret 2015;
3. Menyatakan hak Tergugat d.r/Penggugat d.k sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon (2 x 5 bulan x Rp20.000.000,00)	Rp200.000.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja (2 bulan x Rp20.000.000,00)	<u>Rp 40.000.000,00 +</u> Rp240.000.000,00
- Uang Penggantian Hak (15% x Rp240.000.000,00)	Rp 36.000.000,00
- Uang Pulsa	<u>Rp 2.500.000,00 +</u> Rp278.500.000,00
- Dipotong uang Pajak Pasal 21	<u>Rp 29.000.000,00 -</u>
Total yang diterima Penggugat	Rp249.500.000,00
4. Menyatakan tidak memiliki kekuatan hukum Penetapan Mediator/Konsiliator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tanggal 23 April 2015;
5. Menyatakan tidak berkekuatan hukum Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 4 Mei 2015 berikut Revisi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 3 Juni 2015;
6. Menyatakan tidak berkekuatan hukum Surat Anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Nomor 560/378/2015 tanggal 4 Mei 2015;
7. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan dengan cara serta merta walaupun ada Perlawanan dan Kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
8. Menghukum Tergugat d.r/Penggugat d.k untuk membayar ongkos perkara yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh berpendapat lain mohon keputusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 22 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh telah memberikan putusan Nomor 05/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna., tanggal 26 Oktober 2015 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat Konvensi;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi berakhir terhitung sejak tanggal 13 April 2015;
3. Menghukum Tergugat Konvensi untuk memenuhi hak-hak Penggugat Konvensi sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut dengan membayar sejumlah uang kepada Penggugat Konvensi dengan rincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon (2 x 5 x Rp22.500.000,00)	Rp225.000.000,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja (2 x Rp22.500.000,00)	Rp 45.000.000,00
Jumlah	Rp270.000.000,00
c. Uang Pengganti Hak 15 % x Rp270.000.000,00	Rp 40.500.000,00
Jumlah Total Rp270.000.000,00 + Rp40.500.000,00	Rp310.500.000,00

(tiga ratus sepuluh juta lima ratus ribu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menyatakan gugatan rekonvensi tidak dapat diterima;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp244.000,00 (dua ratus empat puluh empat ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada tanggal 26 Oktober 2015, terhadap putusan tersebut, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 November 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 November 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 05/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna., yang dibuat oleh Panitera Muda/Kasub Kepaniteraan Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 19 November 2015;

Menimbang pula, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi pada tanggal 26 Oktober 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 26 Oktober 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 9 November 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 05/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 20 November 2015;

Bahwa memori kasasi dari Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah disampaikan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi pada tanggal 10 Desember 2015, kemudian Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 21 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi dari Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi telah disampaikan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada tanggal 4 Desember 2015, kemudian Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 17 Desember 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 I juga Termohon Kasasi II/Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dalam memori kasasinya adalah:

Bahwa *Judex Facti*, yang memeriksa dan mengadili perkara Nomor 05/Pdt.Sus.PHI/2015/PN BNA. tanggal 26 Oktober 2015 tidak menerapkan suatu

Halaman 24 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016



peraturan hukum serta tidak mengadili sebagaimana mestinya, yakni dalam hal sebagai berikut:

01. Bahwa Putusan *Judex Facti* PHI pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tidak mengedepankan rasa keadilan bagi Pemohon, karena *Judex Facti* telah mengabaikan Anjuran dari Mediator pada Dinas Sosial dan Kependudukan Kota Banda Aceh Nomor : 560/376/2015, tanggal 4 Mei 2015 serta risalahnya, sehingga Pemohon/Penggugat Konvensi berkeberatan atas putusan *Judex Facti* tersebut karena *Judex Facti* telah menolak tuntutan Penggugat konvensi/Pemohon Konvensi berupa *Management Fee*, yang berjumlah total Rp2.430.491.212,00 sebagaimana yang termuat di dalam anjuran atau risalah, oleh karena itu Pemohon sangat keberatan atas pertimbangan dan putusan *Judex Facti* yang salah menerapkan hukum sebagaimana mestinya tersebut ;
02. Bahwa seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan hak-hak Pemohon sebagaimana tertuang dalam Anjuran 560/376/2015 tanggal 4 Mei 2012 dan Risalah yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tersebut;
03. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* setentang surat elektronik e-mail (bukti Tergugat-16) pada halaman 64, oleh Majelis dianggap perundingan bipartit, adalah suatu pertimbangan yang keliru, karena antara Pemohon dan Termohon tidak pernah melakukan perundingan secara bipartit, demikian juga pada bulan Desember 2014 tidak pernah ada pembicaraan tentang bipartit sebagaimana disebutkan dalam surat e-mail Termohon. Apalagi antara Pemohon dan Termohon tidak pernah ada kesepakatan tentang PHK, sehingga Termohon dalam hal Mem-PHK Pemohon/ Penggugat Konvensi telah mengabaikan Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perundingan secara bipartit.
05. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Termohon/Tergugat Konvensi terhadap Pemohon/Penggugat Konvensi adalah PHK sepihak, karena tanpa kesalahan dan tidak pernah ada teguran/peringatan dari Tergugat Konvensi/Termohon, maka PHK yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi/ Pemohon terhadap Penggugat Konvensi/Pemohon tidak sah, sehingga PHK yang disahkan oleh *Judex Facti* dalam putusannya hal 65 adalah bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan;
06. Bahwa *Judex Facti* telah menetapkan, sebagaimana termuat dalam putusannya halaman 65, bahwa hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Pemohon dengan Tergugat Konvensi/Termohon telah berakhir



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak diumumkan media cetak terhitung mulai tanggal 13 April 2015, adalah hal yang keliru;

Bahwa kasus *a quo* identik dengan kasus PT Makmur Bintang Plasindo, Medan, yang mem-PHK tanpa alasan terhadap Marihot J Sitorus (pekerjanya), yang oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam putusannya Nomor 35/G/2013/PHI.Mdn tanggal 10 Oktober 2013 telah menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Makmur terhadap Marihot J Sitorus terhitung sejak putusan PHI dibacakan, (bukan pada saat dilakukan PHK);

Bahwa dengan demikian terhadap kasus *a quo* seharusnya *Judex Facti* menetapkan hubungan kerja antara Pemohon/Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi/Termohon berakhir bukan sejak diumumkan media cetak tanggal 13 April 2015 melainkan berakhir terhitung sejak putusan PHI dibacakan, artinya termasuk dibacakan Putusan PHI di tingkat kasasi;

07. Bahwa dalam persidangan ada 4 (empat) orang saksi yang diajukan oleh Tergugat Konvensi/Termohon antara lain: saksi M. Bachtiar, Nurhayati, Muhammad Markus Santoso, dan Anna Saleha, adalah semuanya pegawai aktif yang masih bekerja pada Tergugat Konvensi/Termohon, sehingga antara saksi dengan Termohon/Tergugat Konvensi jelas ada hubungan pekerjaan, Akan tetapi meskipun Penggugat Konvensi/Pemohon melalui kuasanya telah mengajukan keberatan di depan persidangan terhadap saksi-saksi tersebut, namun *Judex Facti* tetap memeriksa dan mengambil keterangan saksi-saksi dari Termohon/Tergugat Konvensi, sehingga saksi-saksi tersebut tidak independen, secara psikologis saksi-saksi tersebut merasa ada tekanan dari majikannya/Termohon, hal ini adalah dapat dikategorikan "Memeriksa dan mengadili perkara ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan", dalam hal ini Hukum Acara Perdata, apalagi perkara *a quo* adalah perkara yang menyangkut dengan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), ;
08. Bahwa Pemohon/Penggugat Konvensi berkeberatan karena *Judex Facti* telah menolak tuntutan Pemohon/Penggugat Konvensi berupa kekurangan gaji dari tahun 2011 s/d tahun 2015 yang berjumlah total Rp193.846.158,00 (seratus sembilan puluh tiga juta delapan ratus empat puluh enam juta seratus lima puluh delapan rupiah), seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan tuntutan Pemohon tersebut karena itu adalah hak yang harus Pemohon/Penggugat Konvensi terima;

Halaman 26 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016



09. Bahwa untuk memenuhi rasa keadilan bagi Pemohon/Penggugat Konvensi, seharusnya *Judex Facti* dalam pertimbangan/putusannya menghukum Tergugat Konvensi/Termohon membayar kepada Pemohon/Penggugat Konvensi hak-hak Penggugat Konvensi/Pemohon sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan *Management Fee* sebagai berikut:

- Uang Pesangon sebesar 10 bulan x (gaji/bln)	
= Rp29.730.769,00	Rp 297.307.690,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja	
2 bulan x Rp29.730.769,00	Rp 59.461.538,00
- Uang Pengganti Hak	
(15% x (UP+UPH) = Rp356.769.231,00)	Rp 53.515.385,00
- <i>Management fee</i> 3,5 5 x Rp69.442.606.069,00	Rp2.430.491.212,00
- Kekurangan Gaji 2011	
Rp20.769.231,00 - Rp20.000.000,00	Rp 9.230.772,00
(Rp769.231,00 X 12 bulan)	
- Kekurangan Gaji 2012	
Rp21.538.462,00 - Rp20.000.000,00	Rp 18.461.538,00
(Rp1.538.462,00 x 12 bulan)	
- Kekurangan Gaji 2013	
Rp238.846.154,00 - Rp20.000.000,00 x 12 bln	Rp 46.153.846,00
(Rp 1.538.462 x 12 bulan)	
- Kekurangan Gaji 2014	
Rp26.923.077,00 - Rp20.000.000,00 x 12 bln	Rp 83.076.923,00
(Rp6.923.077,00 x 12 bulan)	
- Kekurangan Gaji 2015	
Rp29.230.769,00 - Rp20.000.000,00 x 12 bln	<u>Rp 36.923.077,00</u>
(Rp9.230.769,00 x 4 bulan)	
Total yang harus diterima Penggugat	Rp3.034.621.982,00
(tiga miliar tiga puluh empat juta enam ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah);	

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi II juga Termohon Kasasi I/Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dalam memori kasasinya adalah:

I. DALAM EKSEPSI

Judex Facti salah menerapkan hukum atau tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya, karena terbukti Termohon Kasasi tidak membayar biaya panjar perkara *a quo*



1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam pertimbangan hukum putusannya halaman 61 alinea kelima yang menyatakan:
“..... mengenai biaya perkara bukanlah ruang lingkup eksepsi, karena pembayaran panjar biaya perkara tidak berhubungan dengan syarat formal surat gugatan.....dst;
2. Bahwa tidak tepat dan salah menerapkan hukum pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut, dengan alasan hukum sebagai berikut:
 - 2.1. Bahwa ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengatur dengan jelas bahwa:
“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”;
 - 2.2. Bahwa yang diatur secara khusus sebagaimana dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, biaya perkara dalam perkara PPHI yakni:
“Dalam proses beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)”;
 - 2.3. Bahwa dengan demikian bagi perkara yang nilai gugatannya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) termasuk perkara ini, dimana nilainya lebih dari Rp150.000.000,00 maka seharusnya mengacu kepada Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI berlaku ketentuan hukum acara yang berlaku pada hukum acara perdata dalam lingkungan peradilan umum yakni, dalam Pasal 145 Rbg/121 HIR ayat (4) yang mewajibkan sebagai berikut :
“Mendaftarkan dalam daftar seperti yang dimaksud dalam ayat pertama, tidak boleh dilakukan sebelum oleh Penggugat dibayar lebih dulu kepada Panitera sejumlah uang yang besarnya untuk sementara diperkirakan oleh Ketua Pengadilan Negeri menurut keadaan perkara ... dst.”;
3. Bahwa sedangkan nilai gugatan Termohon Kasasi/Penggugat dalam perkara *a quo* adalah sebesar Rp3.034.621.982,00 (tiga miliar tiga puluh empat juta enam ratus dua puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah) dan tidak ada disebutkan dalam posita gugatan serta tidak



dilampirkan dalam gugatan Termohon Kasasi adanya bukti syarat formal bahwa Termohon Kasasi telah mengikuti ketentuan dalam Pasal 57 *juncto* Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI *juncto* Hukum Acara Perdata pada peradilan umum Pasal 145 Rbg/121 HIR ayat (4), yakni telah membayar ongkos perkara untuk pendaftaran gugatan perkara *a quo* yang nilai gugatannya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka dengan demikian *Judex Facti* telah salah dalam membuat pertimbangan hukum, dan disebabkan Termohon Kasasi tidak membayar ongkos perkara, maka menurut hukum seharusnya gugatan Penggugat/Termohon Kasasi tidak dapat diterima (N.O);

4. Bahwa selanjutnya *Judex Facti* pada pertimbangan hukum putusan halaman 62 alinea pertama menyatakan eksepsi tentang gugatan Termohon Kasasi kabur, telah memasuki ruang lingkup pokok perkara adalah tidak beralasan hukum dengan alasan hukum sebagai berikut:
 - 4.1. Bahwa dalam posita dalam provisi Termohon Kasasi mendalilkan dengan gaji/upah perbulan sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) perbulan dan mendalilkan juga dengan dasar Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *juncto* Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, maka meminta agar Pemohon Kasasi membayar hak normatif Termohon Kasasi selama proses penyelesaian pengadilan PHI sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) perbulan terhitung sejak bulan Mei 2015 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - 4.2. Bahwa akan tetapi dalam petitum dalam provisi pada halaman (7), Termohon Kasasi meminta kepada Majelis Hakim agar menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar hak normatif Termohon Kasasi sebesar Rp29.230.769,00 (dua puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh tujuh ratus enam puluh sembilan rupiah) yang tidak diuraikan dan memiliki dasar perhitungan atas gaji/upah tersebut dalam positanya, sehingga sangat berbeda dan atau bertentangan antara posita dan petitum gugatan Termohon Kasasi yang membuat gugatan Termohon Kasasi kabur dan tidak jelas;
 - 4.3. Bahwa pada pokoknya gugatan Termohon Kasasi mendalilkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi



terhadap Termohon Kasasi bertentangan dengan Pasal 158 ayat (1) *juncto* 151 ayat (2) dan (3) *juncto* Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pemohon Kasasi wajib membayar hak-hak Termohon Kasasi sesuai dengan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana dalil gugatan Termohon Kasasi pada halaman (6) angka (14) dan (16);

4.4. Bahwa disamping itu Termohon Kasasi telah mengakui pada dalil gugatan angka (1) halaman (3), bahwa gaji Termohon Kasasi terakhir diterima sebesar Rp20.000.000,00 perbulan dan mengakui pada petitum angka (6) juga dengan gaji pokok sebesar Rp20.000.000,00 per bulan;

4.5. Bahwa sedangkan dalam petitum angka (6) meminta kepada Majelis Hakim agar ditambah denda dan bunga atas keterlambatan pembayaran upah dengan didasarkan kepada PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang tidak ada didalilkan dalam posita gugatan, demikian juga petitum angka (7) tidak ada diatur dalam Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adanya kewajiban membayar *management fee* dan kekurangan gaji, apalagi berbeda dari perhitungan gaji perbulan dimana Termohon Kasasi telah mengakui sebesar Rp20.000.000,00 per bulan, akan tetapi pada petitum menjadi Rp29.730.769,00 per bulan serta petitum angka (8) dan (9) tidak pernah didalilkan Termohon Kasasi dalam posita gugatannya;

4.6. Bahwa oleh karena itu terdapat alasan yang cukup menurut hukum gugatan Termohon Kasasi kabur dan tidak jelas karena bertentangan antara posita dan petitum gugatannya;

5. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah dikemukakan di atas kepada Majelis Hakim tingkat kasasi yang memeriksa perkara hubungan industrial ini agar dapat menerima Memori Kasasi Pemohon Kasasi Dalam Eksepsi dan selanjutnya menyatakan gugatan Termohon Kasasi tidak dapat diterima (N.O);

II. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum dan tidak memberikan pertimbangan yang seksama dan menyentuh sendi-sendi keadilan serta mengabaikan bukti dan keterangan saksi Pemohon Kasasi.



1. Bahwa *Judex Facti* di dalam pertimbangan hukum putusannya halaman 65 alinea kedua menyatakan:
“.....hubungan kerja antara Penggugat Konvensi telah berakhir sejak diumumkan media cetak berdasarkan bukti P-1 yaitu terhitung mulai tanggal 13 April 2015.”;
2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut, karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti Pemohon Kasasi T-12 berupa surat email Pemohon Kasasi ditujukan kepada Termohon Kasasi yang isinya menyatakan penugasan Termohon Kasasi sebagai Manager di Hermes Palace Banda Aceh akan berakhir pada tanggal 19 Maret 2015;
3. Bahwa demikian juga pada saat dilakukan perundingan bipartit antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi pada bulan Desember 2014 telah disepakati berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi terhitung sejak tanggal 19 Maret 2015;
4. Bahwa selanjutnya *Judex Facti* di dalam pertimbangan hukum putusannya halaman 67 alinea kedua menyatakan:
“..... berdasarkan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak-hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat Konvensi kepada Penggugat Konvensi karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja adalah Uang Pesangon..... dst dengan jumlah total Rp310.500.000,00”;
5. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan hukum Putusan *Judex Facti* yang bersifat berat sebelah dan berpihak kepada Termohon Kasasi, karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan keseluruhan bukti dan saksi yang diajukan Pemohon Kasasi dan selanjutnya telah menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar hak-hak Termohon Kasasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan jumlah keseluruhannya sebesar Rp310.500.000,00 (tiga ratus sepuluh juta lima ratus ribu rupiah), karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan keterangan saksi yang diajukan dalam perkara ini, khususnya saksi Saiful Anwar, saksi Arief Abdullah, saksi Supriadi dan saksi M.Bachtar yang keseluruhannya telah membuktikan adanya kesalahan berat yang dilakukan Termohon Kasasi yakni mabuk di tempat kerja, membawa tamu-tamu tidak membayar dan melawan kepada atasan yang juga pemilik Hotel Hermes, sehingga dengan demikian menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13



Tahun 2003 Pasal 158 ayat (3) seharusnya kepada Termohon Kasasi hanya diberikan uang penggantian hak sebesar 15%;

6. Bahwa *Judex Facti* seharusnya mempertimbangkan keterangan saksi Pemohon Kasasi yang telah menjelaskan Termohon Kasasi selama bekerja bersifat otoriter, suka menggunakan fasilitas perusahaan dan pernah mabuk di tempat kerja, dengan uraian sebagai berikut:

6.1. Bahwa saksi Saiful Anwar dan Lukman telah menerangkan Termohon Kasasi dan keluarganya tinggal di hotel dengan memakai 2 kamar hotel termasuk ibunya dan anak-anaknya, hal mana telah membawa kerugian kepada Pemohon Kasasi;

6.2. Bahwa saksi Arief Abdullah dan Supriadi menerangkan Termohon Kasasi sebagai GM bisa berbuat seenak-enaknya dan saksi Arief Abdullah pernah menemani Termohon Kasasi dalam keadaan mabuk bersama kawan-kawannya, hal tersebut jelas merupakan kesalahan berat sesuai dengan Pasal 158 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

6.3. Bahwa Termohon Kasasi juga tidak menghormati atasan/pemilik perusahaan sesuai dengan keterangan saksi M. Bachtiar;

7. Bahwa berdasarkan keterangan saksi tersebut di atas, Termohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat dan mempunyai perilaku yang tidak baik selama bekerja sebagaimana keterangan saksi-saksi tersebut di atas, maka hak-hak Termohon Kasasi yang harus diterima adalah sebesar 15%, dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon	(2 x 5 bulan x Rp.20.000.000,00)	Rp200.000.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja	(2 bulan x Rp20.000.000,00)	<u>Rp 40.000.000,00 (+)</u>
		Rp240.000.000,00
- Uang Penggantian Hak	(15 % x Rp240.000.000,00)	Rp 36.000.000,00
- Uang Pulsa		<u>Rp 2.500.000,00 (+)</u>
		Rp 38.500.000,00

(tiga puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah);

8. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah dikemukakan di atas, maka sangat beralasan hukum Majelis Hakim tingkat kasasi yang memeriksa perkara hubungan industrial ini agar dapat menerima Memori Kasasi Pemohon Kasasi Dalam Pokok Perkara (Konvensi) keseluruhannya dan



membatalkan putusan *Judex Facti* yang dimohonkan kasasi;

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

Bahwa keberatan Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi masing-masing tanggal 19 November 2015 dan kontra memori kasasi masing-masing tanggal 21 Desember 2015 dan 17 Desember 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan adanya alasan yang sah dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat sehingga sudah tepat Tergugat dihukum membayar 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa namun demikian putusan *Judex Facti* perlu diperbaiki sepanjang mengenai upah proses, seharusnya upah proses diberikan 6 (enam) bulan karena tidak masuk kerjanya Penggugat bukan atas kemauan Penggugat melainkan karena kemauan Tergugat, sehingga hak-hak Penggugat sebagai berikut:

• Uang Pesangon (2 x 5 x Rp22.500.000,00)	= Rp225.000.000,00
• Uang Penghargaan Masa Kerja (2 x Rp22.500.000,00)	= Rp 45.000.000,00
• Uang Pengganti Hak 15 % x Rp270.000.000,00	= <u>Rp 40.500.000,00</u>
Jumlah	Rp310.500.000,00
- Upah Proses: 6 x Rp22.500.000,00	= <u>Rp135.000.000,00</u>
Jumlah	= Rp445.500.000,00

(empat ratus empat puluh lima juta lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I OCTOWANDI dan Pemohon Kasasi II PIMPINAN HERMES PALACE HOTEL tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar sebagaimana disebutkan di bawah ini;



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 Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I **OCTOWANDI** dan Pemohon Kasasi II **PIMPINAN HERMES PALACE HOTEL** tersebut;
2. Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 05/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna., tanggal 26 Oktober 2015 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat Konvensi;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dan Tergugat Konvensi berakhir terhitung sejak tanggal 13 April 2015;
3. Menghukum Tergugat Konvensi untuk memenuhi hak-hak Penggugat Konvensi sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut dengan membayar sejumlah uang kepada Penggugat Konvensi dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon	
(2 x 5 x Rp22.500.000,00)	= Rp225.000.000,00
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	
(2 x Rp22.500.000,00)	= Rp 45.000.000,00
c. Uang Pengganti Hak	
15 % x Rp270.000.000,00	= <u>Rp 40.500.000,00</u>
Jumlah	Rp310.500.000,00
d. Upah Proses: 6 x Rp22.500.000,00	= <u>Rp135.000.000,00</u>

Halaman 34 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah = Rp445.500.000,00

(empat ratus empat puluh lima juta lima ratus ribu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menyatakan gugatan rekonsensi tidak dapat diterima;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 23 Juni 2016 oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Rita Elsy, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

H. Yulius, S.H., M.H.

ttd./

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./

Rita Elsy, S.H., M.H.

Biaya-biaya Kasasi:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

**UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI**
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 36 dari 35 hal. Put. Nomor 395 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)