



PUTUSAN
Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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:

PT SUKANDA DJAYA, yang diwakili oleh Chen Tsen Nan selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Irian, Blok FF, Nomor 2, Cibitung, Kawasan Industri MM 2100, Industri Town Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada

1. Nugroho Budi Santoso, Branch Manager PT Sukanda Djaya Cabang Pekanbaru, berkantor Jalan Soekarno Hatta, Nomor 80, Km.18,7, Binjai, Medan;
2. Nani Rahayu, S.H., M.H., Legal Manager dan Listari, S.H., HR & IR Manager berkantor di Kawasan Industri MM 2100, Jalan Irian, Blok FF, Nomor 2, Cibitung, Bekasi;

berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Februari 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

JERI HARDIANTO, bertempat tinggal di Jalan Pembangunan, Nomor 24, RT. 06, RW. 06, Kelurahan Limbung Baru, Kecamatan Rumbai Pesisir, Pekanbaru, sebagai 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 Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di PT Sukanda Djaya yang mulai bekerja pada tanggal 10 Desember 2008 dengan posisi awal sampai dengan saat ini sebagai Tekhnisi dengan upah terakhir yang diterima sebesar Rp2.650.000,00 dengan perincian Gaji Pokok = Rp2.200.000,00/bulan, Tunjangan Jabatan = Rp300.000,00/bulan dan Tunjangan Transport = Rp6.000,00/hari kehadiran;

Halaman 1 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa sejak awal bekerja di perusahaan Tergugat Ijazah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) milik Penggugat ditahan oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas;
3. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat telah menunjukkan dedikasi dan prestasi, hal ini dibuktikan dengan beberapa kali Penggugat diutus oleh perusahaan Tergugat untuk mengikuti pelatihan atau training di luar kota;
Dan selama bekerja Penggugat juga patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan Tergugat, hal ini dibuktikan dengan tidak pernahnya Tergugat mendapatkan surat-surat teguran atau surat peringatan;
4. Bahwa pada tanggal 19 Oktober 2016 antara Penggugat dengan teman sekerjanya bernama Dolly Zulkarnain terjadi perkelahian di warung di tepi jalan yang berjarak \pm 500 M dari area perusahaan, akibat perkelahian tersebut Penggugat dan teman sekerjanya tersebut mengalami luka-luka, akan tetapi kemudian antara Penggugat dan teman sekerjanya tersebut telah melakukan perdamaian;
5. Bahwa akan tetapi \pm 2 hari setelah terjadinya perkelahian tersebut, perusahaan Tergugat memerintahkan kepada Penggugat untuk sementara waktu tidak masuk kerja terlebih dahulu, karena persoalan perkelahian tersebut telah dilaporkan ke Managament Perusahaan Tergugat di Jakarta dan sedang menunggu keputusannya, akan tetapi Tergugat tidak ada memberikan surat pemberitahuan Skorsing atau sejenisnya kepada Penggugat;
6. Bahwa oleh karena Penggugat sehari-hari dilarang masuk kerja oleh Tergugat tanpa status yang jelas, maka pada tanggal 04 Nopember 2016 Penggugat melayangkan surat kepada Tergugat yang pada pokoknya mempertanyakan status Penggugat pada saat itu, akan tetapi Tergugat sama sekali tidak memberikan balasan atau jawaban atas surat yang Penggugat layangkan tersebut;
7. Bahwa hingga akhirnya Tergugat memberikan surat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja Nomor 001/SKD-H/KET/XI/16 tertanggal 03 Nopember 2016 kepada Penggugat dengan alasan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 17 ayat (7) butir (o) yang berbunyi “berkelahi dengan sesama pekerja, atasan, bawahan, salah satu pihak menggunakan alat atau tidak, serta ada bukti/saksi meskipun kedua belah pihak telah berdamai”;

Halaman 2 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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 setelah Penggugat menerima surat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja tersebut dari Tergugat kemudian Penggugat mengadukannya ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang pada pokoknya menyampaikan keberatan atas tindakan Tergugat tersebut dan meminta agar segera dilakukan Mediasi. Oleh karena antara Penggugat dan Tergugat sebelumnya tidak pernah melakukan pertemuan Bipartiti, maka Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru meminta agar Penggugat dan Tergugat terlebih dahulu melakukan pertemuan Bipartit, akan tetapi setelah pertemuan Bipartit dilakukan ternyata antara Penggugat dan Tergugat juga tidak menemukan kata sepakat;
9. Di dalam proses Mediasi tersebut Tergugat menyampaikan alasan melakukan PHK Penggugat tanpa pesangon, karena Penggugat dinyatakan telah melakukan pelanggaran berat yakni melanggar Pasal 17 ayat (7) butir (o) Perjanjian kerja Bersama yang berbunyi “berkelahi dengan sesama pekerja, atasan, bawahan, salah satu pihak menggunakan alat atau tidak, serta ada bukti atau saksi, meskipun kedua belah pihak telah berdamai”;
10. Bahwa didalam anjurannya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyatakan tidak dapat membenarkan alasan Tergugat dalam menerbitkan surat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja kepada Tergugat, karena pelanggaran berat yang dituduhkan kepada Penggugat terlebih dahulu harus dibuktikan melalui Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana hal ini sesuai dengan Surat Edaran Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/20005 tanggal 7 Januari 2005 butir (3a) yang menyebutkan “Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap “Dan pada akhirnya Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada saat ini menganjurkan:
 1. Agar perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja Sdra.Jeri Herdianto setelah ada putusan Hakim Pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap sebagaimana dimaksud SE Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/2015 tanggal 07 Januari 2005 butir (3a);
 2. Agar perusahaan membayarkan kepada pekerja:
 - Upah bulan November dan Desember 2016 selama 2 bulan upah = 2 x Rp2.500.000,00 = Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);
 3. Untuk para pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;

Halaman 3 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017



4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat Anjuran ini;
11. Bahwa Penggugat sependapat dengan Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagaimana poin 10 di atas yang menyebutkan Tergugat tidak dapat melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan melakukan pelanggaran berat sebelum pelanggaran berat yang dituduhkan tersebut dibuktikan melalui putusan Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi RI Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005; Selain itu tindakan Tergugat yang tiba-tiba memberikan surat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja tanpa musyawarah atau peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat dan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga bertentangan dengan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan“
- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK;
 - (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - (3) 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;
- Bahwa PHK yang melanggar Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas mengakibatkan PHK tersebut batal demi hukum, sebagaimana hal ini didasarkan pada Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan “Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;
12. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sebagaimana diuraikan di atas bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi RI Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 05 Januari 2005 dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketenagakerjaan, maka pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Oleh karena itu Tergugat harus mempekerjakan Penggugat kembali sesuai dengan posisi sebelumnya;

13. Bahwa di dalam Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagaimana yang kami sebutkan di atas secara tegas menyebutkan Tergugat tidak dapat melakukan PHK terhadap Penggugat dan terhadap Tergugat diberi waktu 10 hari kerja untuk memberikan jawaban atas Anjuran tersebut. Namun hingga saat ini Tergugat tetap tidak mau mempekerjakan kembali Penggugat seperti semula;

14. Bahwa oleh karena Pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah atau melanggar hukum, maka hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat hingga saat ini harus dinyatakan masih berlangsung dan sebagai konsekwensi hukumnya Penggugat hingga saat ini masih berhak terhadap upah yang belum dibayar yakni upah bulan November, Desember 2016 dan upah bulan Januari 2017 dengan rincian sebagai berikut :

- Upah bulan November 2016 = Rp2.650.000,00
- Upah bulan Desember 2016 = Rp2.650.000,00
- Upah bulan Januari 2017 = Rp2.650.000,00

Jumlah keseluruhannya adalah Rp7.950.000,00 (tujuh juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);

Dan upah di bulan-bulan berikutnya selama proses sampai dengan adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (2) menegaskan bahwa:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- (f) “pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dihindari pengusaha”;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 5 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan surat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja Nomor 001/SKD-H/KET/XI/16 tertanggal 03 Npember 2016 yang diterbitkan Tergugat adalah tidak sah dan melanggar hukum;
 3. Menyatakan batalsurat pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja Nomor 001/SKD-H/KET/XI/16 tertanggal 3 Nopember 2016 yang diterbitkan oleh Tergugat dengan segala akibatnya hukumnya;
 4. Memerintahkan/menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan yakni:
 - Upah bulan Nopember 2016 = Rp2.650.000,00
 - Upah bulan Desember 2016 = Rp2.650.000,00
 - Upah bulan Januari 2017 = Rp2.650.000,00Jumlah keseluruhannya adalah = Rp7.950.000,00 (tujuh juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);
 5. Memerintahkan/menghukum Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap akan perkara ini;
 6. Memerintahkan Tergugat untuk menerima Penggugat kembali bekerja dan menempatkan Penggugat kembali pada posisi kerjanya semula ;
 7. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;
- Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, tanggal 26 April 2017, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebahagian;
2. Menyatakan Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 001/SKD-H/KET/XI/16 tanggal 03 Nopember 2016 yang diterbitkan Tergugat adalah tidak sah dan melanggar ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan Surat Pemberitahuan Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor 001/SKD-H/KET/XI/16 tanggal 03 Nopember 2016 yang diterbitkan oleh Tergugat Batal Demi Hukum dan Tergugat bertanggung-jawab atas segala akibat hukumnya;
4. Menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat berupa :

Halaman 6 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

4.1. Upah Penggugat untuk bulan Nopember 2016 sampai dengan upah bulan Januari 2017 selama 3 bulan upah = $3 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}7.500.000,00$;

4.2. Upah Proses dari bulan Februari 2017 sampai dengan bulan April 2017 yang dibayarkan pada bulan Mei 2017 selama 3 bulan upah = $3 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}7.500.000,00$

Total keseluruhan hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);

5. Memerintahkan Tergugat untuk menerima Penggugat kembali bekerja dan menempatkan Penggugat kembali pada posisi kerja semula;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan Biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat pada tanggal 26 April 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 9 Februari 2017, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 9 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, Jo. Nomor 27/Kas/G/2017/PN.Pbr, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 9 Mei 2017 itu juga;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 15 Mei 2017, kemudian Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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

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

Keberatan Ke 1:

Judex Facti Melanggar Asas *Audi Et Alteram Partem*:

Bahwa dalam pertimbangannya *Judex Factie* tidak mempertimbangkan jawaban dari Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat atau dengan kata lain *Judex Facti* tidak

Halaman 7 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertimbangkan jawaban, duplik dan bukti-bukti yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat karena Majelis Hakim yang Terhormat tidak mempertimbangkan Alat Bukti Surat dan Alat Bukti Saksi yaitu:

1. Bukti T-1 yaitu Alat Bukti Surat mengenai “Surat Kronologis Perkelahian Yang Dilakukan Oleh Penggugat”;

Kronologis ini merupakan bukti kuat bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah mengakui kesalahannya dan telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang telah diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan Undang-Undang bagi Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”;

Pasal 1338 KUHPer telah secara terang benderang menyatakan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku maka akan berlaku sebagai Undang-Undang bagi pihak-pihak yang telah saling bersepakat, sehingga dalam hal ini Termohon Kasasi/dahulu Penggugat harus tunduk pada setiap pasal yang termaktub dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

Sehingga:

Termohon Kasasi/dahulu Penggugat seharusnya menyadari dengan telah dilakukannya kesalahan berat oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat maka akan menerima konsekwensi atas kesalahannya terutama apabila yang dilanggar adalah kesalahan berat, harus menerima sanksi dapat diakhiri hubungan kerjanya tanpa pesangon apapun;

2. Alat Bukti Saksi:

Dalam persidangan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi dengan kesaksian yang menyatakan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah “Melakukan Pelanggaran Berat”, yaitu Sdr. Fiar Kamuz dan Sdr. Syafrinal namun kesaksian dari Saksi Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak dijadikan suatu pertimbangan hukum oleh Majelis Hakim karena Saksi-saksi tersebut menerangkan secara terang benderang telah terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu

Halaman 8 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

Penggugat bahkan perkelahian tersebut disaksikan oleh Pekerja Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat yang lainnya;

Sehingga:

Sudah sesuai dengan Peraturan Kerja Bersama (PKB) yang merupakan Undang-Undang bahwa keseluruhan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat merupakan bukti yang kuat atas dalil-dalil peristiwa pelanggaran berat yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dan sudah cukup untuk memberikan suatu kebenaran sehingga tidak dapat dilumpuhkan oleh dalil Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;

Judex Facti Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial telah keliru serta tidak berdasarkan ketentuan hukum dalam memberikan pertimbangan untuk menjatuhkan putusan antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Para Penggugat karena tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dan telah salah menerapkan hukum;

Sehingga:

Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat keberatan dengan pertimbangan majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru yang menyatakan "Pelanggaran Berat Berdasarkan Ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Yang Mensyaratkan Adanya Surat Peringatan" tidak sesuai dan bertentangan dengan surat edaran menteri tenaga kerja Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 YANG mana didalam surat edaran menteri tenaga kerja telah menyatakan dalam hal pelanggaran berat terdapat "alasan mendesak" yang berakibat hubungan kerja sudah tidak dapat dilanjutkan lagi diantara para pihak, hal ini telah sesuai dengan buku III kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Yaitu Pasal 1603 o yaitu" bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan yang mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan bahwa tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja", namun tidak dijadikan dasar pertimbangan bagi majelis hakim yang mulia pada Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru yang telah memutus perkara ini;

Bahwa *Judex Facti* yang menyatakan Pokok Perselisihan dalam perkara ini adalah Pelanggaran Berat merupakan pertimbangan yang telah salah dalam

Halaman 9 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



menerapkan hukum karena perbuatan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah mengakibatkan hubungan tidak harmonis diantara Para Pekerjaanya;

Keberatan Ke 2:

Judex Facti telah melampaui wewenang dalam memberikan putusan dalam perkara *a quo*;

Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr telah melampaui wewenang dalam memberikan putusan terhadap perkara *aquo* sebagaimana amar putusan yang berkaitan dengan PHK yang telah dilakukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat berlawanan dengan hukum telah melampaui wewenangnya dalam memberikan keputusan karena seharusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah berakhir karena Pelanggaran Berat yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;

Bahwa Hukum Acara Perdata pada Perselisihan Hubungan Industrial menganut asas hakim bersifat pasif dan/atau menunggu, sehingga dalam hal ini hakim tidak diperbolehkan untuk berinisiatif untuk melakukan perubahan dan/atau pengurangan sekalipun beralasan demi rasa keadilan. Putusan tersebut tidak dapat dibenarkan dalam ruang lingkup hukum acara perdata karena Hakim hanya menimbang hal-hal yang diajukan para pihak dan yang dibuktikan oleh para pihak tanpa harus melakukan perubahan kebijakan terhadap Pasal didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Pasal 1338 KUHPerdata yang merupakan Undang-Undang bagi para pihak dan mengikat dalam hal menandatangani suatu perjanjian kerja;

Hakim yang melakukan *ultra petita* dianggap telah melampaui wewenang (*ultra vires*), sehingga putusan tersebut harus dinyatakan cacat meskipun putusan tersebut dilandasi oleh itikad baik maupun demi kepentingan umum. Menurut Prof. Yahya Harahap apabila Hakim telah melanggar prinsip *ultra petita* maka sama dengan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip *rule of law*, sehingga putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sudah seharusnya dinyatakan batal menurut hukum sebagaimana Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung;

Bahwa Putusan *Judex Facti* yang telah melampaui kewenangan dari Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang tertuang dalam Pertimbangan yang dapat Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat citer sebagai berikut: "Menimbang bahwa dikarenakan PHK yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum”, karena Majelis Hakim tidak mempertimbangkan kepada ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilarang dilakukan oleh perusahaan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu yang dapat pemohon kasasi/dahulu tergugat sebagai berikut:

- I. Pekerja/Buruh berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- II. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- III. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- IV. Pekerja/Buruh menikah;
- V. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- VI. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu Perusahaan, kecuali telah diatur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama;
- VII. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja dan/atau Serikat Buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas Kesepakatan Pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- VIII. Pekerja/buruh mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak kejahatan;
- IX. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
- X. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan dan melihat dasar dilakukannya pemberitahuan pengakhiran hubungan kerja yang diberikan kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mana Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah terlebih dahulu

Halaman 11 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

mengetahui dan membaca setiap Klausul yang terdapat didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didalamnya terdapat tata tertib karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;

Atas pertimbangan yang diputuskan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah melampaui kewenangannya sebagaimana bukti-bukti yang telah diberikan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat bahwasanya Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah melakukan Pelanggaran Berat sebagaimana Pasal 17 ayat 7 butir o Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berbunyi: "Berkelahi dengan sesama Pekerja, Atasan, Bawahan, salah satu pihak menggunakan alat atau tidak, serta ada bukti/saksi, meskipun kedua belah pihak telah berdamai";

Bahwa jelas terbukti Majelis Hakim tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi para pihak yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta telah melampaui batas wewenang yang dilekatkan pada Majelis Hakim pada tugas dan wewenangnya;

Bahwa oleh karenanya telah patut dan beralasan menurut hukum bagi Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 09/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.Pbr tertanggal 26 April 2017 tersebut;

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

bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 9 Mei 2017 dan dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*;

Bahwa alasan-alasan kasasi dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* tidak cukup pertimbangan karena tidak mempertimbangkan dengan seksama ketentuan Pasal 17 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang pada pokoknya pelanggaran berupa perkelahian antar pekerja dapat diputus hubungan kerjanya, ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini secara prinsip tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan karena jenis pelanggaran perkelahian antar sesama pekerja merupakan jenis pelanggaran tersendiri berdasarkan kebiasaan-kebiasaan dalam hubungan Industrial;
- Bahwa terhadap peristiwa hukum diatas maka patut dan adil hubungan kerja diputus dengan memberi hak-hak 1 (satu) ketentuan Pasal 17

Halaman 12 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan upah proses 3 (tiga) bulan dengan masa kerja 9 tahun dan upah Rp2.650.000,00/bulan sebagai berikut:

- Uang Pisah	: 3 X Rp2.650.000,00	= Rp7.950.000,00
- Uang Penggantian Hak	: 15 % X Rp34.450.000,00	= <u>Rp5.167.500,00</u>
	Jumlah....	= Rp13.117.500,00
- Upah Proses 3 bulan	: 3 X Rp2.650.000,00	= <u>Rp7.950.000,00</u>
	Jumlah.....	=Rp21.067.500,00

(dua puluh satu juta enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT SUKANDA DJAYA tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pengadilan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, tanggal 26 April 2017 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT SUKANDA DJAYA** tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr, tanggal 26 April 2017;

MENGADILI SENDIRI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat membayarkan hak-haknya kepada Penggugat sebesar Rp21.067.500,00 (dua puluh satu juta enam puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. 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 Anggota-anggota tersebut dan Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

K e t u a,

ttd./.

ttd./.

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

Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.

ttd./.

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

Panitera Pengganti,

ttd./.

Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H.

Mahkamah Agung RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 14 dari 14 hal. Put. Nomor 1108 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)