



PUTUSAN

Nomor 893 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 SASAKURA INDONESIA, yang diwakili oleh Direktur, Ir. Human Mahmudi, berkedudukan di Jalan Pulokambing II/7 Jakarta Industrial Estate, Pulogadung Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Lamria Siagian, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat pada Kantor Hukum Lamria, Ecoline & Partners, berkantor di Gedung Dana Graha Lantai 2 R.207, Jalan Gondangdia Kecil 12-14, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Februari 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n :

1. **CHAKRA PANATAGAMA**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jatinegaralio, RT.009 RW.004, Nomor 28 Kelurahan Jatinegara, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur;
2. **BUDI PURWANTO**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Sukapura Gang Salon, RT.008 RW.003, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Nanang Sumantri dan kawan, Pengurus Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Aneka Sektor Indonesia (Pengurus DPP FSPASI), berkantor di Jalan Masjid Al Istiqomah, RT.006/RW.007 Nomor 71, Kelurahan Pulogebang, Cakung, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 April 2017;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Halaman 1 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

A. Kedudukan Dan Kepentingan Hukum Penggugat Dalam Mengajukan Gugatan Ini

1. Bahwa Penggugat adalah perusahaan PMA (Jepang) yang bergerak dibidang Steel Fabrikasi, Marine Equipment dan Desalination Plant berkedudukan di Indonesia berdasarkan Akta Pendirian Nomor 38 oleh Notaris H.Z. Simon S.H., tertanggal 10 Oktober 1994 dengan nama PT Sasakura Indonesia yang berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta dan mempunyai cabang-cabang atau perwakilan di tempat lain baik di dalam maupun di Luar Negeri;
2. Bahwa dalam Akta Pendirian Nomor 38 tertanggal 10 Oktober 1994 Pasal 9 ayat (1) dan (2) tentang Kepengurusan pada intinya ayat (1) menyatakan Perseroan dipimpin oleh suatu Direksi dan di bawah pengawasan para pemegang saham, sedangkan ayat (2) menyatakan bahwa Direksi terdiri dari atas 8 (delapan) orang anggota dengan susunan sebagai berikut a. Seorang Presiden Direktur b. 7 (tujuh) orang Direktur;
3. Bahwa berdasarkan Pasal 10 ayat (4) Akta Pendirian Nomor 38 tertanggal 10 Oktober 1994 disebutkan "Direksi berhak mewakili Perseroan di dalam dan di luar Pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian, mengikat perseroan dengan pihak lain dan pihak lain dengan Perseroan, serta menjalankan segala tindakan, baik yang mengenai pengurusan maupun pemilikan";
4. Bahwa berdasarkan Akta Notaris Ny. Sri Artati Nomor 17 tertanggal 29 Juni 2015, tentang Pernyataan Keputusan Rapat PT Sasakura Indonesia yang pada intinya terjadi perubahan susunan Direksi dan Komisaris perseroan dengan susunan sebagai berikut, Presiden Direktur yaitu Tuan Hideaki Nii, Direktur yaitu Tuan Yutaka Shiomi, Tuan Shintaro Sasakura, Tuan Yoshiaki Tokuda, Tuan Martunus Djoemak, Nyonya Indrani, Tuan Insinyur Humam Mahmudi dan Komisaris yaitu Tuan Toshihiko Sasakura;
5. Bahwa berdasarkan Akta Depot (Penyimpanan) Nomor 01 Tanggal 13 Juni 2016, Penggugat sebagai Kuasa dari dan sebagai demikian bertindak untuk dan atas nama para pemegang saham PT Sasakura Indonesia;
6. Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil yang telah diuraikan oleh Penggugat diatas, maka Penggugat mempunyai kedudukan dan kepentingan hukum dalam mengajukan gugatan ini;

B. Fakta-Fakta Hukum

Bahwa fakta-fakta hukum yang mendasari Gugatan Perselisihan Industrial ini adalah sebagai berikut:

Halaman 2 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



1. Bahwa Tergugat I adalah pekerja yang bekerja di PerusahaanPenggugat berdasarkan Perjanjian Kerja tertanggal 14 Februari 2005 terhitung sejak tanggal 1 April 2016. sebagai Foreman dengan gaji pokok terakhir sebesar Rp4.733.500,00 (empat juta tujuh ratus tiga puluh tiga ribu lima ratus rupiah);
2. Bahwa Tergugat II adalah pekerja yang bekerja di PerusahaanPenggugat berdasarkan Perjanjian Kerja tertanggal 1 Oktober 2015. terhitung sejak tanggal 4 Januari 2016 sebagai Worker dengan gaji pokok terakhir sebesar Rp3.848.000,00 (tiga juta delapan ratus empat puluh delapan ribu rupiah);
3. Bahwa pada tanggal 2 Juni 2016, Tergugat I, Tergugat II, saudara Yandi dan Saudara Zainal Arifin, membuat surat izin pribadi kepada Penggugat yang pada inti suratnya adalah, "menggunakan izin pribadinya namun tidak sesuai dengan fakta sebenarnya";
4. Bahwa surat izin pribadi yang dilakukan oleh Tergugat I, Tergugat II, saudara Yandi dan Saudara Zainal Arifin, patut diduga tidak benar sebagaimana tercantum dalam surat izin tersebut;
5. Bahwa terhadap kecurigaan ini, kemudian pada tanggal 3 Juni 2016, Penggugat melalui HRD melakukan pemanggilan terhadap Tergugat I, Tergugat II, Saudara Yandi dan Saudara Zainal Arifin untuk melakukan klarifikasi atas dugaan izin/keterangan palsu yang akhirnya memang diakui oleh keempat karyawan bahwa mereka telah berbohong dengan menggunakan izin yang dibuat untuk keperluan pribadi;
6. Bahwa pada tanggal 6 Juni 2016, dibuat dan ditandatangani Berita Acara Pemeriksaan (BAP) berdasarkan pengakuan dari 4 (empat) karyawan tersebut yang telah melakukan kebohongan dengan menuliskan/ memberikan keterangan palsu;
7. Bahwa atas pengakuan Tergugat I, Tergugat II saudara Yandi dan saudara Zainal Arifin tersebut, kemudian Penggugat pada tanggal 20 Juni 2016, mengeluarkan Surat Peringatan III terhadap keempat karyawan tersebut sesuai dengan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa kemudian pada tanggal 27 Juni 2016, Penggugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 3 (tiga) karyawan atas nama Yandi, Zainal Arifin dan Tergugat I karena telah melanggar Pasal 10 ayat (2) huruf e Peraturan Perusahaan PT Sasakura yang mengatur



tentang kesalahan-kesalahan yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu memberikan keterangan palsu;

9. Bahwa pada tanggal 29 Juni 2016, Penggugat juga mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat II karena telah melanggar Pasal 10 ayat (2) huruf e Peraturan Perusahaan PT Sasakura yang mengatur tentang kesalahan-kesalahan yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu memberikan keterangan palsu;
10. Bahwa terhadap Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikeluarkan oleh Penggugat ini, Saudara Yandi dan Saudara Zainal Arifin telah menerima keputusan tersebut dan telah mendapatkan hak-haknya, sedangkan Tergugat I dan Tergugat II menolak Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;
11. Bahwa pada tanggal 29 Juni 2016, Penggugat mendapat Surat Nomor 030/SPMM.SIA/I/16 dari Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Multimetal Sasakura Indonesia untuk meminta pertemuan *bipartite* atas pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak;
12. Bahwa pada tanggal 1 Juli 2016, dilakukanlah pertemuan *bipartit* antara Penggugat dengan perwakilan dari Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Multimetal Sasakura Indonesia dimana pada intinya perundingan *bipartite* tersebut tidak ada kata sepakat dan akhirnya dibuatlah Risalah Rapat yang telah ditanda tangani oleh para pihak yang hadir;
13. Bahwa atas Perundingan *Bipartit* yang gagal, kemudian Penggugat pada tanggal 13 Juli 2016 mengajukan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta;
14. Bahwa selama proses penyelesaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta, baik pihak Penggugat dan pihak Tergugat I dan Tergugat II hadir namun tidak terdapat kesepahaman sampai akhirnya pada tanggal 10 Oktober 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah mengeluarkan Anjuran Nomor 6104/-1.835.3, yang isinya sebagai berikut:

Menganjurkan

1. Agar Perusahaan memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerjakepada Sdr. Chakra P dan Sdr. Budi P sebagaimana yang telah ditawarkan kepada pekerja dengan perhitungan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a. Sdr. Chakra Panatagama-Masa kerja (11 tahun lebih)

Uang Pesangon:

9 bulan x Rp4.733.500,00; Rp42.601.500,00;

Uang Penghargaan masa kerja:

4 bulan x Rp4.733.500,00; Rp18.934.000,00;

Sub total Rp61.535.500,00;

Penggantian Hak:

(15% x Rp61.535.500,00); Rp 9.230.325,00;+

Rp70.765.825,00;

Substitution of Leave : (1 hari)

Rp 225.405,00;

Total

Rp70.540.420,00;

Total Kompensasi: 2 x Rp70.540.420,00;= Rp141.080.840,00;

b. Sdr. Budi Purwanto-masa kerja (1 tahun)

Uang Pesangon: 1 bulan x Rp3.848.000,00; Rp3.848.000,00;

Penggantian Hak: 15% x Rp3.848.000,00; Rp 577.200,00+

Total Rp4.425.200,00;

Total Kompensasi: 2 x Rp4.425.200,00; Rp8.850.400,00;

2. Agar pekerja dapat menerima sebagaimana poin 1 di atas;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
4. Apabila pihak-pihak menerima anjutan ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
5. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial;

15. Bahwa sampai batas waktu yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta kepada masing-masing pihak untuk memberi jawaban atas anjuran tersebut, pihak Tergugat I dan Tergugat II junda tidak menjalankan apa yang telah dianjurkan sehingga akhirnya Penggugat mengajukan gugatan ini untuk mendapatkan kepastian hukum;

C. Alasan Dan Dasar Pengajuan Gugatan

Halaman 5 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



1. Bahwa dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Industrial Pasal 1 angka 1 *juncto* Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan:

Pasal 1 angka 1 Undang-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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:

“Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

1. Bahwa gugatan ini adalah gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja (“PHK”) perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat T kepada Tergugat I dan Tergugat II;
2. Bahwa perselisihan ini timbul ketika Penggugat telah mengeluarkan dan menandatangani Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) Nomor 03/SSI/PHK/VI/16. tertanggal 27 Juni 2016 dan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) Nomor 04/SSI/PHK/VI/16 tertanggal 29 Juni 2016 yang dikirim melalui Staf HRD Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut pada intinya memutuskan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat terhitung efektif mulai tanggal 27 Juni 2016. dan Tergugat II dengan Penggugat terhitung efektif mulai tanggal 29 Juni 2016 dengan alasan melanggar Pasal 10 ayat (2) huruf e Peraturan Perusahaan PT Sasakura yang mengatur tentang Kesalahan-kesalahan yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu memberikan keterangan palsu;

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

3. Bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikeluarkan Penggugat untuk memberhentikan Tergugat I dan Tergugat II tentang Kesalahan-kesalahan yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu memberikan keterangan palsu;



4. Bahwa selain itu juga tindakan Tergugat I dan Tergugat II yang telah memberikan keterangan palsu telah melanggar Pasal 158 ayat (1) b (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

Ayat(1) b: "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut, b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan. Ayat (2) "kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau;
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan untuk didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;

Ayat (3) "Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4);

5. Bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Penggugat kepada Tergugat I dan Tergugat II didukung oleh bukti pendukung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat 2 (b), dimana pada tanggal 6 Juni 2016, telah dibuat dan ditandatangani Berita Acara Pemeriksaan (BAP) berdasarkan pengakuan dari 4 (empat) karyawan tersebut, dalam hal ini termasuk Tergugat I dan Tergugat II yang telah melakukan kebohongan dengan menuliskan/memberikan keterangan palsu;
6. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan Penggugat kepada Tergugat I dan Tergugat II telah sesuai prosedur sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu melanggar Pasal 158 Ayat (1) b (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa dengan demikian, maka Surat PHK yang dikeluarkan oleh *juncto* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya melanggar Pasal 158 ayat (1) b (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



Uang Penggantian Hak

8. Bahwa dikarenakan Tergugat I dan Tergugat II telah terbukti melanggar Pasal 158 ayat (1) b, (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka sebagaimana yang diatur dalam ayat (3) maka Tergugat I dan Tergugat II berhak untuk mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

9. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

Ayat (4) "Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan kelompoknya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

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

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perselisihan yang menjadi objek perkara *aquo* adalah sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II sejak putusan perkara ini diucapkan;
4. Menyatakan bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 03/SSI/PHK/VI/16 tertanggal 27 Juni 2016 yang dikeluarkan oleh Penggugat terhadap Tergugat I dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat terhadap Tergugat II adalah sesuai dengan prosedur dan sah secara hukum;
5. Menyatakan bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 03/SSI/PHKA/II/16 tertanggal 27 Juni 2016 yang dikeluarkan oleh Penggugat terhadap Tergugat I dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 04/SSI/PHKA/II/16 tertanggal 29 Juni 2016 yang dikeluarkan oleh Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Tergugat II, telah melanggar Pasal 10 ayat (2) huruf e Peraturan Perusahaan PT Sasakura *juncto* Pasal 158 ayat (1) b (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

6. Menyatakan Tergugat I dan Tergugat II berhak untuk mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Menyatakan putusan ini berkekuatan hukum tetap sejak diucapkan;
8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada banding maupun kasasi;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya dalam perkara ini.

Subsida

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

1. Sejak PT Sasakura Indonesia berdiri tanggal 10 Oktober 1994 sampai dengan tanggal 30 Oktober 2014 tidak pernah ada Serikat Pekerja di PT Sasakura Indonesia;
2. Serikat Pekerja dibentuk dan didirikan di PT Sasakura Indonesia oleh Penggugat Rekonvensi dan kawan-kawan sejak tanggal 31 Oktober 2014. Sejak Serikat Pekerja didirikan banyak sekali intimidasi yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi, baik terhadap pengurus dan anggota diantaranya pemotongan upah, pemotongan hak cuti tahunan, mutasi, skorsing, mengancam menurunkan jabatan, tidak mengizinkan melakukan pekerjaan pasca mengikuti aksi unjuk rasa, surat peringatan yang bertentangan dengan ketentuan aturan ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Penggugat Rekonvensi semenjak didirikannya Serikat Pekerja di PT Sasakura Indonesia mendapatkan amanah dan tanggung jawab sebagai Ketua Serikat Pekerja sampai dengan saat ini;
4. Sebelum permasalahan memberikan keterangan palsu, PUK SPMM Sasakura Indonesia FSPASI sedang mengadvokasi kasus:
 1. Pelaporan kepada Komnas HAM RI terkait dengan Pengaduan Pemberangusan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 2. Pencatatan perselisihan hak yang dicatatkan ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur sehubungan dengan kenaikan upah Tahun 2016 yang diputuskan secara sepihak oleh

Halaman 9 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



penggugat. Proses mediasi telah dilalui tanpa adanya kesepakatan dan sedang melakukan tahapan selanjutnya;

5. Bahwa pada tanggal 24 Juni 2016 Mr. Hideaki Nii sebagai Presiden Direktur PT Sasakura Indonesia menyampaikan kepada seluruh karyawan, bahwa pelaporan yang dilakukan Penggugat Rekonvensi mengakibatkan Tergugat Rekonvensi mengalami kerugian besar;

Pernyataan Mr. Hideaki Nii diatas, kembali disampaikan oleh Bapak Mashuri sebagai Manager Produksi kepada seluruh karyawan pada tanggal 27 Juni 2016. Sesungguhnya laporan yang dibuat oleh Serikat Pekerja adalah pelanggaran hak normatif yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi, secara tidak langsung perbuatan yang dilakukan oleh Mr. Hideaki Nii dan Mashuri merupakan bentuk kampanye yang menyatakan Serikat Pekerja sumber masalah di Perusahaan. Tergugat Rekonvensi dalam hal ini telah melanggar Pasal 28 huruf d Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi sebagai berikut:

"Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

6. Selanjutnya berdasarkan Pasal 151 ayat 1 berbunyi sebagai berikut: "Pengusaha pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agarjangan terjadipemutusan hubungan kerja";

7. Tergugat Rekonvensi melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi tidak sesuai dengan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut:

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

Sedangkan faktanya tidak sesuai, dikarenakan Tergugat Rekonvensi langsung memberikan Surat Peringatan III kepada Penggugat Rekonvensi tertanggal 20 Juni 2016 tanpa diberikan Surat Peringatan I dan II terlebih dahulu;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Sehubungan dengan kasus memberikan keterangan palsu, maka patut untuk dipertimbangkan bahwa adanya tindakan Interogasi yang dituangkan dalam BAP, pemberian sanksi Surat Peringatan III hingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi adalah bagian dari upaya untuk menghalang-halangi Penggugat Rekonvensi dalam menjalani fungsinya dan tugasnya sebagai ketua Serikat Pekerja;

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

Dalam Rekonvensi:

1. Menerima seluruhnya gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi;
2. Menyatakan tidak putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi;
3. Mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi dengan posisi dan jabatan yang sama di PT Sasakura Indonesia;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tidak putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I dan Tergugat II;
3. Mempekerjakan kembali Tergugat I dan Tergugat II pada PT Sasakura Indonesia pada posisi dan jabatan yang sama;
4. Menyatakan Penggugat untuk membayarkan upah Tergugat I dan Tergugat II sejak bulan Juli 2016 sampai dengan sekarang;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 305/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst., tanggal 7 Februari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi

Dalam Pokok Perkara

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;



2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi belum pernah putus;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi I dan Penggugat Rekonvensi II pada posisi dan jabatan yang sama atau setara dengan jabatan semula pada perusahaan tersebut;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar upah terhadap Tergugat Konvensi I/Penggugat Rekonvensi I sebesar Rp37.868.000,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh delapan ribu rupiah) dan terhadap Tergugat Konvensi II/Penggugat Rekonvensi II adalah sebesar Rp30.784.000,00 (tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh empat ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa (*dwangsom*) terhadap Tergugat Konvensi I dan Tergugat Konvensi II masing-masing sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per hari atas keterlambatan pelaksanaan putusan perkara ini setelah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi

- Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada Negara sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 7 Februari 2017, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Februari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Februari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 17/Srt.KAS/PHI/2017/PN Jkt.Pst., *juncto* Nomor 305/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 Maret 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Tergugat pada tanggal 11 April 2017, kemudian Para Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 25 April 2017;



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

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

- A. *Judex Facti* Melampaui Batas Wewenana Sebaaaimana Diatur Dalam Pasal 30 ayat (I) a Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung Terkait *Ultra Petitum* Mengenai Uang Paksa (*Dwangsom*)
1. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak sependapat atau keberatan atau membantah pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* pada halaman 72, karena pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* tersebut tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;
 2. Bahwa dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 72 mempertimbangkan "bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menghukum Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat Rekonvensi adalah merupakan hukuman untuk melakukan suatu perbuatan, bukan hukuman suatu pembayaran sejumlah uang dengan demikian berdasarkan Pasal 606 RV, untuk menghindarkan Tergugat Rekonvensi tidak menelantarkan Para Penggugat Rekonvensi untuk bekerja kembali di Perusahaan Tergugat Rekonvensi, Majelis Hakim berpendapat adit dan patut Tergugat Rekonvensi diwajibkan membayar uang paksa (*dwangsom*) atas keterlambatan pelaksanaan putusan perkara ini seteah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) terhadap Tergugat Konvensi I/Penggugat Rekonvensi I dan Tergugat Konvensi II/Penggugat Rekonvensi II masing-masing sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per hari";
 3. Bahwa kemudian dalam amar putusannya dalam rekonvensi point 5 memutuskan "menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa (*dwangsom*) terhadap Tergugat Konvensi I dan Tergugat Konvensi II masing-masing sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) per hari atas keterlambatan pelaksanaan putusan perkara ini setelah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);



4. Bahwa apabila dilihat kembali dalam gugatan Rekonvensi Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi/Para Termohon Kasasi sangat jelas dan terang dimana tidak pernah mendalilkan dalam *posita* gugatan rekonvensi dan juga dalam *petitumnya* menyangkut uang paksa (uang *dwangsom*). Hal ini jelas-jelas telah melanggar dari Pasal 178 ayat (3) HIR yang menyatakan bahwa:

Ayat (3):

"Ia tidak diizinkan menjatuhkan keputusan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan lebih dari pada yang digugat";

5. Bahwa menurut R. Soesilo dalam bukunya RIB/HIR dengan penjelasannya halaman 131 menjelaskan:

Ayat (3) melarang Hakim untuk menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat atau meluluskan yang lebih daripada yang digugat, seperti misalnya apabila seorang Penggugat dimenangkan di dalam perkaranya untuk membayar kembali uang yang dipinjam oleh tawannya, akan tetapi ia tupa untuk menuntut agar supaya Tergugat dihukum pula membayar bunganya, maka Hakim tidak diperkenankan menyebutkan dalam putusannya supaya yang kalah itu membayar bunga atas uang pinjaman itu;

6. Bahwa menurut Yahya Harahap, dalam Buku *Hukum Acara Perdata*. Jakarta, Sinar Grafika, 2005, halaman 801 menyatakan "putusan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan, larangan ini disebut *ultra petitum partium*;

Hakim yang mengabulkan melebihi *posita* maupun *petitum* gugat, dianggap telah melampaui batas wewenang atau *ultra viresyakti* bertindak melampaui wewenangnya (*beyond the powers of his authority*).

Apabila putusan mengandung *ultra petitum*, harus dinyatakan cacat (invalid) meskipun hal itu dilakukan Hakim dengan itikad baik (*good faith*) maupun sesuai dengan kepentingan umum (*public interest*). Mengadili dengan cara mengabulkan melebihi dari apa yang dibuat dapat dipersamakan dengan tindakan yang tidak sah (illegal) meskipun dilakukan dengan itikad baik. Oleh karena itu, Hakim yang melanggar prinsip *ultra petitum*; sama dengan pelanggaran terhadap prinsip *rule of law*";

7. Bahwa terhadap putusan yang telah melanggar asas *ultra petitum* ini haruslah dibatalkan sebagaimana yang dikemukakan dalam Putusan MA Nomor 77 K/Sip/1973, dimana putusan harus dibatalkan, karena



putusan PT mengabaikan ganti rugi yang tidak dimintakan dalam gugatan. Begitu juga dengan putusan pengadilan yang didasarkan atas pertimbangan yang menyimpang dari dasar gugatan, menurut Putusan MA Nomor 372 K/Sip/1970 harus dibatalkan;

8. Berdasarkan uraian di atas maka sangat jelas terlihat *Judex Facti* tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) a Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung terkait *ultra petitum* mengenai uang paksa (*dwangsom*). Oleh karena itu putusan harus dinyatakan cacat (*invalid*) sekalipun *Judex Facti* berpendapat putusan telah adil dan patut;
- B. *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seharusnya *Judex Facti* Menerapkan Pasal 161 ayat (1), (2) dan ayat (3) Berikut Penjelasan nya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Pasal 30 ayat (l) b Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung
 1. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak sependapat atau keberatan atau membantah pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* pada halaman 68, karena pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 2. Bahwa dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 68 mempertimbangkan "berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur ketentuan mengenai masa berlaku setiap Surat Peringatan adalah paling lama 6 (enam) bulan, Majelis Hakim berpendapat bahwa Para Tergugat setelah mendapat SP III, jika dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan tidak membuat kesalahan, maka tidak dapat dikenai sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Tergugat;
 3. Bahwa apabila melihat pertimbangan di atas, jelas sekali *Judex Facti* telah salah dalam membaca dan menerapkan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dalam memahami suatu pasal yang terdiri dari beberapa ayat kita juga harus memahami bahwa pasti ada keterkaitan antara ayat yang satu dengan ayat yang lain. Selain itu juga, harus membaca penjelasan dari



pasal tersebut karena maksud dan tujuan dari pasal dapat kita pahami dari penjelasan pasalnya;

4. Bahwa dalam Penjelasan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan cukup jelas namun dalam penjelasan Pasal 161 ayat (2) disebutkan "masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

Apabila melihat penjelasan Pasal 161 ayat (2) di atas sangat jelas disebutkan kalau surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sehingga bisa saja tidak berurutan setelah disesuaikan dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. dalam hal ini Pasal 9 ayat 2 c Peraturan Perusahaan telah mengatur bahwa "pelaksanaan tindak kedisiplinan karyawan tidak harus mengikuti urutan satu demi satu, tergantung pada si fat pelanggaran";

5. Bahwa penting untuk diketahui dan dipahami, putusannya hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terhadap Para PenggugatRekonvensi/Para Tergugat Konvensi/Para Termohon Kasasidisebabkan telah melakukan pelanggaran hukum. Akibat pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi, mengakibatkan hubungan kerja tidak harmonis. Sejumlah putusan yang dikeluarkan oleh *Judex Juris* membenarkan tindakan PHK yang dilakukan oleh Pengusaha karena menyadari pentingnya hubungan kerja harus didasarkan pada itikad baik dan harus berjalan secara harmonis;

6. Bahwa dalam praktik, *Judex Juris* tidak pernah menyetujui mempertahankan hubungan kerja yang terbilang buruk dan berlangsung tidak harmonis antara Pengusaha dan Pekerja-nya. Faktanya, hubungan antara Pemohon Kasasi/dahulu PenggugatKonvensi/Tergugat Rekonvensi dan Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi/Para Termohon Kasasi sudah sungguh-sungguh tidak harmonis. Pemicunya adalah Para Termohon Kasasi sendiri yang tidak bisa dibina. di mana sesuai faktanya. Pada masa pembinaan Para Termohon Kasasi melakukan pelanggaran dibuktikan dengan adanya dua (2) kali Surat Peringatan III (SP III) yang diterima oleh Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi/Para Termohon Kasasi;

Halaman 16 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



7. Bahwa untuk itu, *Judex Juris* membenarkan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena hubungan kerja yang tidak harmonis, Pendapat *Judex Juris* diuraikan dalam Putusan Kasasi Nomor 299 K/Pdt.Sus/2012, tanggal 18 Juli 2012 dan Putusan Nomor 700 K/Pdt.Sus/2011. tanggal 12 Maret 2012;

8. Bahwa pada pokoknya dalam putusan itu, *Judex Juris* menyatakan putus hubungan kerja karena aiasan tidak harmonis meskipun pekerja yang di PHK, dalam perkara itu tidak sedang menjalani sanksi SP III. Meskipun Pemohon Kasasi/dahulu PenggugatKonvensi/Tergugat Rekonvensi menunjuk pada dua (2) putusan *JudexJuris* di atas, Pemohon Kasasi tidak bermaksud bersedia membayar pesangon sebesar dua (2) kali ketentuan Pasat 156 ayat (21 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Selain itu, Pemohon Kasasi bermaksud memastikan bahwa putusan *Judex Facti* bertentanan terhadap hukum dan putusan *Judex Juris* di atas. Kalaupun dalam perkara ini Pemohon Kasasi diputus membayar kewajiban kepada Para Termohon Kasasi, rujukan hukum yang tepat adalah menerapkan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentana Ketenagakeriaan bukan mempekerjakan kembali Para Termohon Kasasi;

Mempekerjakan kembali Para Termohon Kasasi sama artinya *Judex Facti* menilai Para Termohon Kasasi tidak melakukan pelanggaran hukum. Hal ini jelas kekeliruan yang fatal yang dilakukan oleh *Judex Facti* karena tidak mendasarkan pada fakta-fakta persidangan, bahkan mengabaikan dua (2) putusan *Judex Juris* di atas;

9. Bahwa selain hal tersebut di atas, pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Pengusaha dan Pekerja-nya, meskipun dilakukan tanpa melalui Surat Peringatan III (SP III), tergambar jelas dalam Putusan Nomor 579 K/Pdt.Sus-PHI/2015, tanggal 28 Oktober 2015, Putusan Nomor 412 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 20 Juni 2016 dan Putusan Nomor 584 K/Pdt.Sus-PHI/2015, tanggal 30 November 2015;

Bahwa dalam putusan di atas, pada pokoknya *Judex Juris* menyatakan bahwa hubungan kerja putus meskipun Pengusaha tidak menerbitkan sanksi SP III karena pekerja terbukti melanggar hukum. Oleh karena itu, tindakan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para



Penggugat Rekonvensi/ParaTergugat Konvensi/Para Termohon Kasasi karena terbukti melanggar hukum, sudahlah tepat;

10. Bahwa dengan demikian, sudahlah tepat dan beralasan jika *Judex Juris* membatalkan putusan *Judex Facti* karena selain alasan di atas, putusan *Judex Facti* tidak memenuhi rasa keadilan karena alasan sebagai berikut:

- a. *Judex Facti* memaksakan pekerja (Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi/Para Termohon Kasasi), yang notabene sudah dibina namun tetap melakukan pelanggaran untuk dipekerjakan kembali;
- b. Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menilai putusan *Judex Facti* akan menjadi preseden buruk bagi pekerja lainnya. Putusan *Judex Facti* itu mengajarkan pekerja melakukan pelanggaran hukum. Timbul kesan, bahwa *Judex Facti* telah bertindak *over acting* bahkan sebagai backing pekerja yang berperilaku buruk dalam melaksanakan hubungan kerja;
- c. *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo* patut disesalkan dan sama sekali tidak mempertimbangkan perilaku buruk dari Para Termohon Kasasi. Cara berpikir *Judex Facti* terkesan caraberpikir perwakilan. dalam hal ini perwakilan pekerja. *Judex Facti* sudah seharusnya mempertimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja secara berimbang tidak boleh hanya berpihak pada pekerja, namun seharusnya berpihaklah pada hukum yang sebenarnya;

11. Berdasarkan keseluruhan penjelasan uraian di atas, *Judex Facti* terbukti telah salah dalam menerapkan hukum. Seharusnya *Judex Facti* menerapkan Pasal 161 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikaitkan dengan Pasal 30 ayat (1) b Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. Oleh karena itu, putusan *Judex Facti* tersebut haruslah dibatalkan;

C. *Judex Facti* Lalai Memenuhi Syarat-Svarat Yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengancam Kelalaian Itu Dengan Batalnya Putusan Yang Bersangkutan Sebagaimana Diatur Dalam Pasal 30 ayat (1) C Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung Terkait Peraturan Perusahaan Telah Kadaluarsa dan Tidak Dapat Dipakai Sebagai Dasar Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)



1. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak sependapat atau keberatan atau membantah pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* pada halaman 68 sampai dengan halaman 69, karena pertimbangan hukum *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat vana diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;
2. Bahwa dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 68 sampai dengan halaman 69 mempertimbangkan "bahwa setelah Majelis Hakim mencermati Bukti P-12 berupa Peraturan Perusahaan Penggugat Periode 2014 yang dijadikan dasar Penggugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat, diperoleh faktabahwa Peraturan Perusahaan tersebut telah kadaluarsa masa berlakunya, hal mana Peraturan Perusahaan tersebut disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta melalui Surat Keputusan Nomor 9740/2014 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Sasakura Indonesia dengan Nomor pengesahan 1041/PP/L/III/D/2014 pada bulan Maret 2014 yang tercatat dalam buku register Pengesahan Peraturan Perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta cq Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Nomor Register 178/V dan berlaku 2 (dua) tahun sejak dihitung sejak ditetapkan, karenanya Peraturan Perusahaan tersebut menjadi kadaluarsa pada bulan Maret 2016;
"Menimbang bahwa terkait kadaluarsanya Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2014, tidak ditemukan adanya bukti mengenai Permohonan Perpanjangan Masa berlakunya Peraturan Perusahaan tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, berdasarkan fakta tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat I tanggal 27 Juni 2016 dan Tergugat II tanggal 29 Juni 2016 yang didasarkan Peraturan Perusahaan PT Sasakura Indonesia Tahun 2014 Pasal 10 ayat (2) huruf e (*vide* bukti P-12) adalah tidak sah karena Peraturan Perusahaan tersebut telah kadaluarsa";
"Menimbang, bahwa terhadap Peraturan Perusahaan Tahun 2016 (*vide* bukti P-22) yang telah disahkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Provinsi DKI Jakarta Nomor 1287 Tahun 2016 dengan Nomor Pengesahan 392/PP/L/ST/2016, menurut Majelis tidak dapat dijadikan dasar hukum pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat karena baru disahkan tanggal 8 Agustus 2016 dan tidak ada ketentuan bahwa Peraturan Perusahaan bisa berlaku surut (*non retroaktif*);

3. Bahwa apabila melihat pertimbangan di atas, jelas sekali *Judex Facti* telah lalai denaan tidak membaca bukti-bukti yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi sebelum *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa Peraturan Perusahaan yang dijadikan dasar hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja telah kadaluarsa. Kelalaian dari *Judex Facti* yang tidak memeriksa bukti-bukti dengan cermat terutama yang tarkan Para Termohon Kasasi ke dalam penjara. Cara pikir-pikir *Judex Facti* menjadi pertanvaan dan bahkan aneh, (PHK);
4. Bahwa seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan bukti tambahan Pemohon Kasasi yaitu Bukti P-21 tentang Tata Tertib Perundingan Perbaikan/Pembaharuan Peraturan Perusahaan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yaitu Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Kompensi/Tergugat Rekonvensi dan Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi/Para Termohon Kasasi tertanggal 29 Oktober 2015; Dimana Bukti Tambahan P-21 jelas sekali keterkaitannya dengan Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta melalui Surat Keputusan Nomor: 9740/2014 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Sasakura Indonesia dengan Nomor Pengesahan 1041/PP/L/III/D/2014 pada bulan Maret 2014 yang tercatat dalam buku registrasi Pengesahan Peraturan Perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta *cq* Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Nomor Register 178/V dan berlaku 2 (dua) tahun sejak dihitung ditetapkannya. Penting untuk dipahami bahwa sebelum habis berlakunya Peraturan Perusahaan padabulan Maret 2016, sesungguhnya pada tanggal 29 Oktober 2015 telah terjadi Perundingan Perbaikan/Pembaruan Peraturan Perusahaan dimana telah dibuat Tata Tertib Perundingan Perbaikan/Pembaharuan Peraturan Perusahaan pada halaman 2 point VI c sebagai berikut:
"Apabila sesudah periode perundingan kedua perundingan masih belum selesai juga, maka dilaksanakan periode perundingan ketiga setelah jeda satu minggu sesudah periode perundingan kedua. Periode



perundingan ketiga ini, merupakan periode perundingan terakhir. Apabila pada periode perundingan ketiga ini perundingan perbaikan/pembaruan*) PP belum juga selesai, maka *tripartit* sepakat untuk melaksanakan perundingan perbaikan/pembaruan) PP enam bulan sesudahnya. *Tripartit* sepakat untuk memperpanjang masa berlaku PP selama 1 (satu) tahun";

5. Bahwa dalam Tata Tertib Perundingan Perbaikan/Pembaharuan Peraturan Perusahaan telah disepakati akan tetap berlaku selama 1 (satu) tahun sehingga keputusan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat I tanggal 27 Juni 2016 dan Tergugat II tanggal 29 Juni 2016 yang didasarkan Peraturan Perusahaan PT Sasakura Indonesia tahun 2014 Pasal 10 ayat (2) huruf e (*vide* bukti P-12) adalah tidak sah karena Peraturan Perusahaan tersebut telah kadaluarsa ielas sanaat keliru. tidak teliti, tidak cermat. lalai dan tidak profesional;
6. Bahwa Bukti P-21 ini jelas membuktikan kalau antara Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi telah ada kesepakatan menyangkut berlakunya Peraturan Perusahaan Tahun 2014 sepanjang masih dalam perundingan sehingga sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 tentang syarat sahnya perjanjian dihubungkan dengan Pasal 1338 KUHPerdara maka semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan undang undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya; Oleh sebab itu, apabila *Judex Facti* mempertimbangkan bukti P-21 maka *Judex Facti* tidak akan menyatakan dalam pertimbangan hukumnya kalau Peraturan Perusahaan Tahun 2014-2016, seharusnya diajukan Permohonan Perpanjangan Masa berlakunya Peraturan Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
7. Bahwa dalam pertimbangannya, *Judex Facti* mengatakan kalau Peraturan Perusahaan Tahun 2014-2016 telah kadaluarsa dengan tidak adanya bukti mengenai Permohonan Perpanjangan Masa berlakunya Peraturan Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama adalah pertimbangan yang tidak tepat karena dalam pasal tersebut dikatakan:



"Dalam hal di perusahaan sedang dilakukan perundingan pembuatan PKB dan masa berlaku PP telah berakhir, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku PP";

Bahwa kata "dapat" di sini bukan keharusan untuk dilakukan oleh Pemohon Kasasi hal ini dikarenakan Pemohon Kasasi telah membuat kesepakatan denaan perwakilan karvawan bahwa Peraturan Perusahaan Tahun 2014-2016 akan tetap berlaku sepanjang perundingan masih berlangsung;

8. Bahwa Berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka pertimbangan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) c Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung terkait pasal Peraturan Perusahaan telah kadaluarsa dan tidak dapat dipakai sebagai dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, putusan *Judex Facti* harus dibatalkan;

D. Bahwa *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Atau Melanggar Hukum yang Berlaku Dengan Menghukum Pemohon Kasasi Membayar Upah Proses PHK Selama Delapan (8) bulan. Putusan itu Merupakan Pembangkangan Terhadap SEMA RI Nomor 3 Tahun 2015 Yang Mengatur Upah Proses PHK Paling Banyak 6 Bulan

1. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak sependapat atau keberatan atau membantah pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* pada halaman 71 dan halaman 72, karena pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
2. Bahwa dalam putusan *Judex Facti* pada halaman 71 s/d 72 menyatakan:
"Menimbang bahwa secara hukum hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Para Penggugat Rekonvensi dinyatakan belum pernah putus, sehingga Majelis Hakim mewajibkan kepada Tergugat Rekonvensi memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat Rekonvensi pada posisi dan jabatan yang sama atau setara pada perusahaan PT Sasakura Indonesia *in casu* Tergugat Rekonvensi, serta membayar upah Para Penggugat Rekonvensi sejak dilakukan PHK;



Menimbang, bahwa Tergugat Rekonvensi sejak bulan Juli 2016 tidak lagi membayar upah terhadap Para Penggugat Rekonvensi, oleh karena hubungan kerja dinyatakan belum pernah terputus, maka Tergugat Rekonvensi wajib membayar upah terhadap Para Penggugat Rekonvensi sampai putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa kewajiban yang harus dibayar terhadap Tergugat Konvensi I adalah sebesar Rp4.733.500,00 x 8 (delapan) bulan upah = Rp37.868.000,00; (tiga puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh delapan ribu rupiah) dan terhadap Tergugat Konvensi II adalah sebesar Rp3.848.000,00; x 8 (delapan) bulan upah = Rp30.784.000,00; (tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh empat ribu rupiah);

3. Bahwa putusan *Judex Facti* yang menghukum Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi agar membayar Upah Proses PHK sebesar delapan (8) bulan merupakan putusan yang bertentangan dengan hukum karena dalam SEMA RI Nomor 3 Tahun 2015 ditetapkan upah proses PHK paling lama enam (6) bulan;

4. Bahwa penting untuk diketahui dan dipahami pertimbangan hukum *Judex Facti* telah pernah diperbaiki/dianulir oleh *Judex Juris* dalam perkara antara Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Asahan melawan Asnan Siagian, yang pada pokoknya menyebutkan:

"Bahwa namun demikian sepanjang putusan dalam provisi, putusan *Judex Facti* perlu diperbaiki karena upah proses adil diberikan sejumlah enam bulan upah, dengan pertimbangan lamanya proses penyelesaian perselisihan menurut Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015," ujar Hakim Agung Yakup Ginting membacakan pertimbangan hukum dalam perkara Nomor 477 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Kamis (28/7/2016) lalu di Mahkamah Agung, Jakarta;

"Atas pertimbangan hukum tersebut, maka Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn., tanggal 16 November 2015, yang telah menghukum Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Asahan, untuk membayar kepada Asnan Siagian berupa upah proses pemutusan hubungan kerja (PHK) selama 12 bu/an, dianulir MA menjadi hanya 6 bulan";

5. Bahwa selain alasan di atas, *Judex Facti* telah salah pula menerapkan hukum dengan menghukum Pemohon Kasasi membayar upah proses.



Dalam putusan itu *Judex Facti* telah bertindak sebagai pembela terselubung terhadap PARA Termohon Kasasi. *Judex Facti* telah memperlakukan atau menempatkan Para Termohon Kasasi sebagai pekerja yang tidak pernah melakukan pelanggaran;

6. Bahwa faktanya dalam perkara *a quo*, Para Termohon Kasasidi putus hubungan kerja-nya ("PHK") karena telah melakukan pelanggaran hukum dan pada saat di PHK sedang menjalani sanksi SP III. Untuk itu, sudah seharusnya *Judex Facti* memperhatikan keadilan hukum yang sesungguhnya diatur dalam Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

"Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan";

7. Bahwa tindakan *Judex Facti* yang memberikan upah proses terhadap Para Termohon Kasasi adalah suatu pertimbangan yang tidak adil, keliru dan *over acting* karena menurut Pemohon Kasasi sudah seharusnya Para Termohon Kasasi tidak berhak atas upah proses PHK karena yang bersanakutan di PHK karena melakukan pelanggaran hukum. Upah proses PHK itu layak diberikan hanya kepada pekerja yang di PHK namun alasan PHK bukan didasarkan pada pelanggaran sebaqaimana terjadi terhadap Para Termohon Kasasi;

Hal itu relevan dan sejalan dengan Putusan Nomor 412 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 20 Juni 2016. *Judex Juris* mengatakan pekerja tidak berhak atas upah proses PHK karena yang bersangkutan di PHK disebabkan perbuatannya melakukan pelanggaran hukum. Perilaku pekerja di dalam Putusan Nomor 412 K/Pdt. Sus-PHI/2016, tanggal 20 Juni 2016 sangat mirip dan bisa dikatakan sama dengan perilaku Para Termohon Kasasi dalam perkara *a quo*;

8. Bahwa Berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka pertimbangan *Judex Factie* telah salah menerapkan atau melanqqar hukum vanq berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) b Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UndangUndang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung terkait putusan *Judex Facti* yang bertentangan bahkan merupakan pembangkangan terhadap SEMA RI Nomor 3 Tahun 2015 yang mengatur upah proses PHK paling banvak 6 Bulan. Oleh karena itu, Putusan *Judex Facti* harus dibatalkan;



E. *Judex Facti* Salah Menerapkan Atau Melanggar Hukum Yang Berlaku Sebagaimana Diatur Dalam Pasal 30 ayat (1) b Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung Terkait Pasal 158 ayat (1-b), (2) dan f3J Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 Tanggal 26 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerj dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-23/MEN/SJ-HK/I/2005

1. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak sependapat atau keberatan atau membantah pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* pada halaman 69 dan halaman 70, karena pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

2. Bahwa dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 69 dan halaman 70 mempertimbangkan "bahwa terkait dasar hukum lainnya yang dijadikan Penggugat melakukan PHK terhadap Para Tergugat terkait "memberikan keterangan palsu" sebagaimana dalam gugatan Penggugat angka 6 adalah ketentuan pasal 158 ayat (1-b), (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PPU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, dimana Putusan Mahkamah Konstitusi RI tersebut menegaskan bahwa jika pengusaha hendak melakukan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat harus ada putusan Hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap, sehingga perbuatan Penggugat yang telah menjatuhkan hukuman berupa PHK terhadap Para Tergugat dengan alasan telah melakukan kesalahan berat berupa "memberikan keterangan palsu" sebagaimana dimaksud eks Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai dugaan tindak pidana tidak berdasarkan hukum";

"Menimbang, bahwa merujuk kepada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-23/MEN/SJ-HK/I/2005 pasca Uji Mated pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bertentangan dengan Undang Undang Dasar RI 1945, Para Tergugat bisa dinyatakan sah bersalah melakukan kesalahan berat apabila telah ada putusan dari Hakim pidana, namun jika ada kondisi yang sifatnya "alasan mendesak" PHK bisa dilaksanakan dengan terlebih



dahulu menempuh penyelesaian melalui lembaga *bipartit*, mediasi dan melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dalam perkara *a quo* tidak ditemukan bukti bahwa adanya alasan mendesak terkait keputusan Penggugat melakukan PHK terhadap Para Tergugat";

3. Bahwa apabila melihat pertimbangan di atas, jelas sekali *Judex Fact* telah salah menerapkan atau melanaaar hukum yang berlaku dalam mempertimbangkan Pasal 158 ayat (1) b, (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-1/2003 tanggal 26 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-23/MEN/SJ-HK/172005;

4. Bahwa untuk itu, Pemohon Kasasi perlu untuk mengingatkan kembali pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait alasan pemutusan hubungan kerja karena "kesalahan berat" sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 158;

Jika memperhatikan alasan kesalahan berat pada pokoknya mengatur tentang perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHP. sehingga untuk menyatakan pekerja telah melakukan kesalahan berat harus atas dasar pekerja tertangkap tangan, ada pengakuan pekerja yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang, di perusahaan yang bersangkutan, dengan didukung oleh dua orang saksi. Apabila hal tersebut terpenuhi maka pengusaha diberi kewenangan oleh undang-undang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa wajib membayar uang penggantian hak, uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja;

5. Bahwa dikarenakan Undang Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan penaertian "kesalahan berat", sehingga dalam praktik kualifikasi kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 ayat(1) menjadi terbatas. Padahal umumnya setiap sektor industri atau jasa memiliki kualifikasi kesalahan berat di luar ketentuan Pasal 158 ayat (1). Contohnya: kesalahan berat bagi pekerja yang merokok di lokasi kerja berbahaya yang mudah terbakar seperti di perusahaan minyak dan gas namun bagi perusahaan lain mungkin tidak merupakan kesalahan berat. Oleh kerennanya dalam praktik, sebagian praktisi menganggap bahwa kesalahan berat harus selalu tindak pidana sedangkan yang lain berpandangan kesalahan berat tidak selalu harus tindak pidana;



6. Bahwa atas dasar inilah kemudian pihak pekerja dan Serikat Pekerja menganggap ketentuan Pasal 158 Undang Undang Ketenagakerjaan ini dinilai telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUP 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah/*preassumption of innocence*. Berdasarkan alasan hukum tersebut maka dilakukan permohonan hak uji materi Undang Undang Ketenagakerjaan dan atas permohonan ini, Mahkamah Konstitusi (MK) menjatuhkan Putusan Nomor 012/PUU-1/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 Undang Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUP 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat;
7. Bahwa pasca putusan Mahkamah Konstitusi, muncul banyak penafsiran sehingga untuk menyikapi hal tersebut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari Surat Edaran Menteri itu adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal, yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, Surat Edaran Menteri juga menyatakan, dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang berakibat hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Bahwa apabila dilihat dari Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut jelas-jelas hanya terkait pada Pasal 158 (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sementara dasar hukum yang dipakai oleh Pemohon Kasasi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja bukan hanya pasal 158 ayat (1) saja tapi juga ayat (2) dan (3) dimana antara ayat yang satu dengan yang lain ada saling keterkaitannya sehingga *Judex Facti* tidak bisa membaca putusan Mahkamah Konstitusi hanya melihat pada Pasal 158 ayat (1) saja tapi juga harus melihat pada ayat (2) dan ayat (3)
9. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi terkait Pasal 158 ayat (1) bisa saja dipakai oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya sepanjang Para Termohon Kasasi tidak mengakuikesalahannya, bagaimana kalau Para



Termohon Kasasi telah mengakui kesalahannya sebagaimana bukti P-9 yang merupakan bukti berita acara pemeriksaan atas nama Chakra Panatagama dan Budi Purwanto dimana pada intinya keduanya mengakui bahwa surat izin keperluan pribadi adalah tidak benar akan tetapi mengikuti aksi kegiatan serikat pekerja lain di luar perusahaan yang nota bene bukan kegiatan serikat pekerja yang terdapat dalam perusahaan Pemohon Kasasi;

10. Bahwa *Judex Facti* seharusnya mempertimbangkan bukti P-9. Di dalam bukti itu, Para Termohon Kasasi dengan jelas dan terang mengakui perbuatannya, bahkan pengakuan akan hal yang sama, Para Termohon Kasasi menegaskan kembali di hadapan Majelis Hakim, sehingga Pemohon Kasasi tidak perlu melaporkan hal itu secara pidana, karena sudah ada pengakuan;

Atas pelanggaran yang diakui oleh Para Termohon Kasasi tersebut, Pemohon Kasasi memilih mengakhiri hubungan kerja dari pada berpikir mengantarkan Para Termohon Kasasi ke dalam penjara. Cara pikir *Judex Facti* menjadi pertanyaan dan bahkan aneh, semestinya mengatakan bahwa perbuatan yang sudah diakui, tidak perlu lagi diproses secara pidana. Seharusnya *Judex Facti* mengatakan kembali bahwa Para Termohon Kasasi harus bersyukur dan mengucapkan terima kasih kepada Pemohon Kasasi karena tidak memproses perbuatannya secara pidana. Sepertinya *Judex Facti* menginginkan Pengusaha mengantarkan pekerja masuk penjara;

11. Bahwa selain itu juga, tindakan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi telah sesuai dengan sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/II/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUP Negara RI Tahun 1945. Hal ini dikarenakan dalam Surat Edaran Menteri ini ada menjelaskan tentang alasan mendesak yaitu "dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" dan hal ini telah dijalankan oleh Pemohon Kasasi. Sehingga tidak dapat dijadikan alasan oleh *Judex Facti* untuk menolak permohonan PHK karena tidak ada dasar hukumnya;



12. Bahwa selain berdasarkan alasan di atas, putusan *Judex Facti* tersebut telah bertentangan dengan SEMA RI Nomor 3 Tahun 2015. Sesuai SEMA tersebut, alasan PHK. bila merujuk pada Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak perlu harus mendapat putusan dari Pengadilan Pidana;

Dengan demikian, PHK terhadap Para Termohon Kasasi tidak bertentangan dengan hukum dan bahkan telah sesuai dengan kebijakan Mahkamah Agung (MA) RI. *Judex Facti* tampaknya tidak mengikuti perkembangan kebijakan di MA sehingga masih tersesat dalam memutus perkara *a quo*;

13. Bahwa berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka pertimbangan *Judex Facti* yang telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) b Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung terkait Pasal 158 ayat (1) b. (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-23/MEN/SJ-HK/I/2, tidak dapat dijadikan alasan *Judex Facti* untuk menolak permohonan PHK dikarenakan tidak ada dasar hukumnya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), oleh karena itu putusan harus dibatalkan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 Maret 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 20 April 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa para pekerja atas kesalahannya yang menyalahgunakan izin telah dikenai Surat Peringatan III, kemudian beberapa hari kemudian dikeluarkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) *a quo* tidak dibenarkan karena tidak mematuhi tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah dikenai Surat Peringatan III sesuai penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 29 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa lagipula tindakan pelanggaran yang dilakukan para pekerja secara kualitas tidak memenuhi syarat menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat hubungan kerja tidak harmonis-disharmonis, dan terkait dengan kegiatan Serikat Pekerja;
- Karena pemutusan hubungan kerja (PHK) ditolak dengan mempekerjakan kembali, tepat menghukum membayar upah sebagaimana telah benar dipertimbangkan *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat amar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat harus diperbaiki sepanjang mengenai *dwangsom*, dimana dalam Pasal 606 a RV *dwangsom* tidak diperbolehkan untuk pembayaran sejumlah uang;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT SASAKURA INDONESIA tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 305/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst., tanggal 7 Februari 2017, sehingga amarnya seperti 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 UndangUndang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang 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 **PT SASAKURA INDONESIA** tersebut;
2. Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 305/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst., tanggal 7 Februari 2017, sehingga amar selengkapnyanya sebagai berikut:

Dalam Konvensi

Dalam Pokok Perkara

Halaman 30 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi

- Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi belum pernah terputus;
- Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi I dan Penggugat Rekonvensi II pada posisi dan jabatan yang sama atau setara dengan jabatan semula pada perusahaan tersebut;
- Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar upah terhadap Tergugat Konvensi I/Penggugat Rekonvensi I sebesar Rp37.868.000,00 (tiga puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh delapan ribu rupiah) dan terhadap Tergugat Konvensi II/Penggugat Rekonvensi II adalah sebesar Rp30.784.000,00 (tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh empat ribu rupiah);

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selebihnya;

3. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Jumat tanggal 8 September 2017 oleh H. Panji Widagdo, 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 Para Hakim Anggota tersebut dan Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

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

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

ttd

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

Halaman 31 dari 32 hal. Put. Nomor 893 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Panitera Pengganti,

ttd

Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2002