



**P U T U S A N**

**Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H A G U N G**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara :

**PT. ASURANSI BINTANG Tbk**, diwakili oleh **Zafar D. Idham**, dalam kedudukannya sebagai Presiden Direktur PT Asuransi Bintang Tbk, beralamat di Jalan RS Fatmawati 32, Jakarta 12430, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **DR. Syamsudin M. Sinaga, SH.MH dan kawan-kawan** Para Advokat, berkantor di Wisma Dana Pensiun Bank Mandiri 2nd Floor, Suite 206, Jalan tanjung Karang Kav. 3-4A, Dukuh Atas, Jakarta 10230 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Juni 2013, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha;

**M e l a w a n**

**WEFNI MULYA SARI**, beralamat di Jalan Kedoya Raya RT 008, RW 002, Kelurahan Kedoya Selatan, Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat, dalam perkara ini memberikan kuasa kepada **Dorma H. Sinaga, S.H., dan Kawan-kawan** para advokat berkantor di Jalan Pondok Jaya II Nomor19 Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12720, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 September 2013, Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja;

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 muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

A. Dasar Gugatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana berdasarkan Pasal 1 angka 17 jo. Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial;

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan:

"Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial";

Pasal 1 angka 1:

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

2. Bahwa gugatan ini adalah gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Hal mana obyek gugatan ini didasarkan pada tindakan Tergugat mem-PHK Penggugat dengan cara memerinta Penggugat mengundurkan diri;

3. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini telah menempuh perundingan bipartite. Hasilnya perundingan bipartite tersebut pada intinya telah gagal dan untuk selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan;

4. Bahwa mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran tertulis yang bersifat segera Nomor 163/-1.835.3 tertanggal 11 Januari 2012 yang menganjurkan:

Hal. 2 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"agar pihak perusahaan PT. Asuransi Bintang, Tbk membayar kepada pihak Karyawan Sdri. Wefni Mulya Sari, uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (2) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan";

Dalam hal mana tidak tercapai kesepakatan terhadap anjuran Mediator, pihak yang tidak puas dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Jalan MT. Haryono Kav. 52 Jakarta Selatan. Bahwa dengan demikian gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute sebagaimana diisyaratkan oleh Undang-undang;

## B. DALAM PROVISI

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: "Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

2. Bahwa selama Penggugat mengadakan permasalahan PHK dan melakukan upaya penyelesaian melalui lembaga sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah kepada Penggugat, dengan demikian Tergugat telah dengan nyata melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (3) yang selengkapnya menyatakan: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh";

3. Bahwa mengingat Tunjangan Hari Raya Penggugat tahun 2011 dan Tahun 2012 belum diberikan, maka sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I, Nomor PER.04/MEN/1994, Penggugat tersebut adalah berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2011 sebesar Rp8.250.000,00 dan tahun 2012 sebesar Rp 8.250.000,00;

Hal. 3 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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. Bahwa sesuai Pasal 155 ayat 2 (dua) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tuntutan Penggugat akan upah proses Penyelesaian adalah sah menurut hukum;

5. Berdasarkan Point ke-4 dalam provisi, Tergugat diwajibkan membayar kepada Penggugat upah proses sejak diterimanya Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut sebesar:

Januari 2013 sampai dengan Juni 2013 = 6 bulan;

Rp8.250.000,00 X 6 bulan = Rp 49.500.000,00;

Dan Tergugat juga diwajibkan tetap membayar upah setiap bulannya kepada Penggugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas Perselisihan ini;

6. Berdasarkan point ke 4 juga Tergugat juga tetap diwajibkan membayar Tunjangan Jamsostek untuk seluruh Kepesertaan kepada Penggugat sebagai berikut:

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT) sampai dengan Umur pensiun 55 Tahun, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar: 5,7 % X Rp.8.250.000,- X 12 bulan X 3 tahun = Rp16.929.000,00;

7. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat telah menimbulkan kerugian bagi Penggugat dan Penggugat mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan, kerugian-kerugian tersebut adalah sebagai berikut:

7.1. PHK oleh Tergugat telah menimbulkan akibat tidak diakuinya Penggugat sebagai pekerja di tempat Tergugat, sehingga berakibat pada terhentinya hak Penggugat untuk bekerja dan tidak jelasnya masa depan Penggugat beserta keluarganya;

7.2. PHK oleh Tergugat telah menimbulkan dampak psikologis yang sangat berat bagi Penggugat dan keluarganya, secara tiba-tiba harus menjadi seorang pengangguran, sementara untuk mencari pekerjaan baru tidak mudah karena krisis ekonomi global yang terjadi saat ini;

7.3. PHK oleh Tergugat telah menimbulkan kerugian secara materiil yaitu biaya-biaya untuk mengurus kasus ini mulai dari beberapa

Hal. 4 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

kali sidang mediasi di kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Jakarta Selatan (Sudinnakertras), sampai dengan pengajuan gugatan maupun sidang PHI yang akan datang melalui di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

8. Bahwa Tergugat telah merugikan Penggugat maka mohon Tergugat dapat dibebani kewajiban membayar ganti rugi sebagaimana yang dibebankan oleh Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata disamping tindakan Tergugat telah mengganggu "Azas keselarasan hidup bermasyarakat, kepatutan, bertentangan dengan seseorang (Penggugat) dan bertentangan dengan kewajiban Tergugat";

9. Bahwa, mengingat hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayarkan upah dan hak-hak lain Penggugat. Hal ini berkesesuaian/dengan isi dan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni:

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

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

10. Bahwa untuk menjamin secara yuridis dapat terlaksananya putusan perkara *a quo* apabila putusan perkara ini dikabulkan oleh Ketua/Majelis Hakim, maka Penggugat memohon agar dapat dilaksanakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) benda tetap seperti rumah, tanah, kantor dan lain-lain maupun berupa benda bergerak berupa kendaraan roda empat, alat-alat berat dan atas harta kekayaan Tergugat, berupa Rekening Tergugat di Bank CIMB NIAGA Nomor Rekening: 001.01.89201.007, di Bank BCA Nomor Rekening: 217 3008791, di Bank Mandiri Nomor Rekening: 103 009 2333364;

11. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud Pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat

Hal. 5 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

dinyatakan bisa dijalankan lebih dahulu (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (*Uit Voerbar bij Voorraad*);

## C. DUDUK PERKARA

Adapun yang menjadi dasar serta alasan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang telah diangkat sebagai karyawan tetap oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 25 Agustus 2010 berdasarkan Surat Keputusan Nomor 234/S.KEP/HRD/P.DIR-ZDI/IX/2010 Tertanggal 17 September 2010 yang ditandatangani oleh Sdr Zafar D. Idham sebagai Presiden Direktur PT. Asuransi Bintang Tbk;
2. Bahwa selama bekerja sebagai karyawan, Penggugat merupakan karyawan yang baik sehingga Penggugat diangkat sebagai Karyawan dengan jabatan National Sales Manager-Divisi Sales, dengan pangkat dan Golongan Assistant Vice President-Grade 17 pada PT. Asuransi Bintang Tbk.;
3. Bahwa sejak bekerja pada Tergugat, Penggugat dengan jabatan National Sales Manager-Divisi Sales, Penggugat telah memberikan kontribusi kepada perusahaan sebesar lebih dari 300% dari tahun sebelumnya. Ini membuktikan bahwa Penggugat bekerja secara profesional serta patuh kepada peraturan perundang-undangan dan juga peraturan perusahaan yang berlaku. Disamping itu Penggugat sangat loyal dalam bekerja tanpa menghitung kelebihan jam kerja yang telah ditetapkan;
4. Bahwa Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap oleh Tergugat dengan gaji pokok terakhir sebesar Rp8.250.000,-/bulan (delapan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
  - Gaji Pokok : Rp5.062.500,00;
  - Tunjangan Tetap : Rp1.687.500,00;
  - Tunjangan Transportasi : Rp1.500.000,00;
5. Bahwa perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat mulai terjadi pada tanggal 19 Mei 2011, ketika perusahaan meminta Penggugat untuk menghadap Tergugat yang diwakili oleh Group Head HRD Sdri. Neny Lasmanawati yang pada intinya dalam pertemuan tersebut disampaikan kepada Penggugat bahwa "sesuai dengan keputusan management Penggugat dimutasikan ketempat yang tidak ada. Dan pada saat itu juga Penggugat yang diwakili oleh Goup Head HRD Sdri Neny Lasmanawati PT. Asuransi Bintang

Hal. 6 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

Tbk untuk membuat Surat\_Pengunduran Diri sebagai karyawan PT. Asuransi Bintang Tbk;

6. Bahwa pengunduran diri tersebut dimintakan oleh Tergugat yang diwakili oleh Sdri Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk, tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu sebelumnya kepada Penggugat sebagaimana yang termuat dalam perjanjian kerja bersama, bahkan Tergugat yang diwakili Sdri Neny Lasmanawati sebagai Goup Head HRD pada saat itu juga meminta kepada Penggugat untuk membuat seluruh *list* pekerjaan agar diserahkan pada saat itu juga;

7. Bahwa terhadap keputusan management yang disampaikan oleh Tergugat yang diwakili Sdri Neny Lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT.Asuransi Bintang Tbk tentang mutasi yang "tidak ada" telah ditanyakan berulang-ulang oleh Penggugat tentang alasan dan kenapa Penggugat dimutasikan yang sampai saat ini tidak ada jawabannya dari Tergugat;

8. Bahwa oleh karena jawaban Tergugat yang diwakili oleh Sdri Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk, maka keesokan harinya Penggugat mencoba menghadap Tergugat kepada Direktur Utama PT. Asuransi Bintang Tbk, Bapak Zafar D. Idham untuk menanyakan alasan dan kenapa Penggugat dimutasikan ke tempat yang "tidak ada", akan tetapi Penggugat tidak memperoleh jawaban yang sebenarnya, bahkan tidak menunjukkan adanya kesalahan pada Penggugat. Dan pada saat itu juga ke pada Direktur Utama PT. Asuransi Bintang Tbk, Bapak Zafar D. Idham memberikan kepada Penggugat Surat Keputusan Nomor 064/S.KEP/HRD/P.DIR-ZDI/V/2011 Tentang Pengakhiran Penugasan Sdri Wefni Mulya Sari sebagai National Sales Manager di Kantor Pusat Dan Penugasan Yang Bersangkutan sebagai Staff Manager Di Kantor Pusat Tertanggal 19 Mei 2011;

9. Bahwa permintaan pengunduran diri yang disampaikan Tergugat yang diwakili oleh Sdri. Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk kepada Penggugat pada saat itu juga sebenarnya telah menunjukkan bahwa mutasi yang disampaikan kepada Penggugat hanya mengada-ada terlebih pernyataan Tergugat yang diwakili oleh Sdri. Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk yang mengatakan bahwa mutasi tersebut dilakukan pada tempat yang "tidak ada";

Hal. 7 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

10. Bahwa kami melihat keputusan management yang disampaikan oleh Tergugat yang diwakili oleh Sdri Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk kepada Penggugat terdapat adanya permufakatan yang tidak baik terlebih sebelum Penggugat bertemu dengan Tergugat yang diwakili oleh Sdri Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk pada pukul 12.00 WIB hari itu juga Penggugat mendapat telephone dari kliennya (ibu Purwarina-Head Legal dan Bapak Dharma-Manager Legal PT. Samudera Indonesia) yang "bertanya kepada Penggugat mengenai undangan makan siang dari Direktur Marketing PT. Asuransi Bintang Tbk, Ibu Reny Dharmakusuma yang akan diadakan besok siang dengan maksud akan mengenalkan orang baru", Pihak PT. Samudera Indonesia bertanya kepada Penggugat bermaksud mencoba klarifikasi akan tetapi oleh karena Penggugat tidak mengerti undangan makan siang tersebut maka Penggugat pada saat itu hanya menjawab tidak mengerti dengan maksud undangan makan siang tersebut, ternyata pada hari itu juga Penggugat telah dimutasikan bahkan lebih dari pada itu untuk mengundurkan diri sebagai karyawan PT. Asuransi Bintang Tbk;

11. Bahwa sebagai kuasa hukum sangat menyesalkan tindakan yang dilakukan oleh Sdri Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk yang meminta Penggugat untuk membuat surat pengunduran diri dan membuat seluruh list pekerjaan agar diserahkan terimakan pada saat itu juga pada tanggal 19 Mei 2011 pada pukul 16.55 WIB, serta tidak memberi waktu kepada Penggugat untuk menunda esok hari, sehingga Penggugat menyerahkan barang inventaris kantor pada saat itu juga bahkan hak-hak Penggugat sebagai karyawan telah dicabut termasuk penggunaan email kantor yang telah di putus koneksinya. Perlakuan demikian telah mengarah kepada intimidasi dan sangat diluar kewajaran serta bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia;

12. Bahwa dasar permintaan pengunduran diri kepada Penggugat dengan dasar yang tidak jelas yang direalisasikan dalam bentuk mutasi pada tempat yang "tidak ada", sangatlah tidak beralasan dan tidak berdasar mengingat sebuah mutasi dilakukan tanpa mengurangi pangkat dan jabatan, akan tetapi mutasi terhadap Penggugat pada jabatan yang "tidak ada" merupakan bentuk demosi;

Hal. 8 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

13. Bahwa perlakuan pihak Tergugat yang diwakili oleh Sdri Neny lasmanawati sebagai Goup Head HRD PT. Asuransi Bintang Tbk kepada Penggugat merupakan perlakuan yang tidak "fair" dan tidak adil terlebih sebelumnya Penggugat tidak pernah sekalipun melanggar ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia;

14. Bahwa perlakuan yang demikian menunjukkan perlakuan yang sangat arogan dan sudah tidak lagi mengindahkan nilai-nilai kemanusiaan serta telah mengesampingkan hak-hak pekerja sehingga sangat bertentangan dengan nilai-nilai hak azasi manusia;

15. Bahwa perlakuan Tergugat yang memutasikan Penggugat dengan cara yang tidak wajar dan mengada-ada itu sangat ironis mengingat Tergugat merupakan perusahaan terbuka, akan tetapi tidak mengindahkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Hal ini adalah pola-pola lama dijamin Rezim Orde Baru untuk memberhentikan tenaga kerja yang secara tidak langsung telah menunjukkan arogansi perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan tenaga kerja;

16. Bahwa pola-pola lama yang dipergunakan untuk memberhentikan tenaga kerja dengan meminta tenaga kerja mengundurkan diri tanpa harus membuktikan kesalahan atau membela diri sangat bertentangan dengan reformasi sekarang yang mengedepankan hak azasi manusia termasuk hak untuk bekerja dan mendapatkan upah dan perlakuan yang sama atas pekerjaannya;

17. Bahwa pemberhentian sebagai tenaga kerja yang tidak fair dan tidak adil tersebut terlihat tidak mengedepankan prinsip-prinsip dasar hak azasi manusia yang tertera dalam Deklarasi HAM Pasal 23 ayat 3 setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya";

19. Bahwa permintaan pengunduran diri yang direalisasikan dalam bentuk mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan cara yang bertentangan dengan hak-hak pekerja ini telah menunjukkan sikap arogansi kelompok pemodal (kapitalisme) yang tidak mempertimbangkan rasa keadilan bagi pekerja, terlebih tidak adanya itikad baik perusahaan untuk

Hal. 9 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**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.

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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id)

Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan kerja terhadap klien kami hingga saat ini;

20. Bahwa karena tidak adanya itikad baik dari Tergugat terhadap Penggugat, maka kami sebagai kuasa hukum telah menyampaikan undangan hukum kepada Tergugat untuk hadir dalam menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan ketenagakerjaan pada tanggal 2 Juni 2011 akan tetapi pihak Tergugat tidak hadir;

21. Bahwa Tergugat mengundang Penggugat pada tanggal 13 Juni 2011 untuk menyelesaikan permasalahan hubungan ketenagakerjaan dengan Penggugat. Dan undangan tersebut dihadiri oleh pihak Penggugat melalui kuasa hukumnya, akan tetapi pihak Tergugat pada tanggal 13 Juni 2011 secara bersamaan juga menyampaikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Nomor surat 092/SK HRD/ZDI/V/2011 tertanggal 13 Juni 2011 kepada Penggugat secara terpisah;

22. Bahwa Penggugat telah mengajukan permohonan dan meminta Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan untuk dapat memberikan pertimbangan yang wajar dan manusiawi dengan didasarkan kepada prinsip-prinsip dasar Hak Asasi Manusia dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia atas sikap Tergugat dalam pemberhentian hubungan kerja yang di luar batas kewajaran;

23. Bahwa penyelesaian yang ditempuh Penggugat melalui mediasi tidak mendapatkan jalan keluar yang terbaik, dikarenakan tidak adanya itikad baik dari Tergugat hingga saat ini;

24. Bahwa berdasarkan hal tersebut Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta mengeluarkan Surat anjuran tertulis yang bersifat segera Nomor 163/-1.835.3 tertanggal 11 Januari 2012;

25. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Penggugat tidak melihat adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan ketenagakerjaan dengan Penggugat atas hak-hak sebagai pekerja pada perusahaan Tergugat;

26. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat didasari atas Ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

Hal. 10 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

"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 pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut";

27. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 161, Tergugat wajib memberikan kepada Penggugat hak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak yang ketentuan rinciannya sebagai berikut:

a. Uang Pesangon  $3 \times 1 \times \text{Rp } 8.250.000,-$  = Rp 24.750.000,-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja  
 $2 \times 1 \times \text{Rp } 8.250.000,$  = Rp 16.500.000,-

c. Besarnya Uang Penggantian Hak  
1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur  
 $12/30 \times \text{Rp } 8.250.000,-$  = Rp 3.300.000,-;

2. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar  
 $15\% \times (\text{Rp } 24.750.000,- + \text{Rp } 16.500.000,-)$  = Rp 6.187.500,-;

d. Jumlah keseluruhan hak Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak yang harus diterima Penggugat sebesar Rp50.737.500,- (lima puluh juta tujuh ratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah);

27. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

"Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

28. Bahwa selama Penggugat mengadakan permasalahan PHK dan melakukan upaya penyelesaian melalui lembaga sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah kepada Penggugat, dengan demikian Tergugat telah dengan nyata melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (3) yang selengkapnya menyatakan: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada

Hal. 11 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh";

29. Bahwa, dari angka 27 dan 28 diatas, maka Tergugat harus tetap membayarkan kewajibannya kepada Penggugat berupa:

1. Tunjangan Hari Raya Penggugat tahun 2011 sebesar Rp8.250.000,00 dan Tahun 2012 sebesar Rp8.250.000,- sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor PER.04/MEN/1994;

2. Upah Januari 2013 sampai dengan Juni 2013= 6 bulan Rp8.250.000,-  
X 6 bulan =Rp 49.500.000,-

3. (gaji pokok) X (per-bulan) X (perkiraan proses penyelesaian 3 Tahun)  
Rp.8.250.000,- X 12 Bulan X 3 Tahun = Rp 297.000.000,-;

4. Tunjangan Jamsostek untuk seluruh Kepesertaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT) sampai dengan Umur pensiun 55 Tahun, sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar: 5,7 % X Rp8.250.000,- X 12 bulan X 3 tahun = Rp16.929.000,-;

30. Bahwa untuk menjaga kemungkinan Tergugat ingkar dan tidak melaksanakan Putusan *a quo* apabila gugatan Penggugat dikabulkan, maka Penggugat mohon kepada yang mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara ini untuk membebaskan kepada pihak Tergugat berupa uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100.000,- setiap hari keterlambatan Tergugat untuk membayar gaji, ganti rugi dan kompensasi yang Penggugat tuntut sebagai terurai dalam posita dan petitum gugatan *a quo*;

31. Bahwa untuk menjamin secara yuridis dapat terlaksananya putusan perkara *a quo* apabila putusan perkara ini dikabulkan oleh ketua/Majelis Hakim, maka Penggugat memohon agar dapat dilaksanakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas harta kekayaan Tergugat, berupa benda tetap seperti rumah, tanah, kantor dan lain-lain maupun berupa benda bergerak berupa kendaraan roda empat, alat-alat berat dan No Rekening Tergugat di Bank CIMB NIAGA Nomor Rekening: 001.01.89201.007 , di Bank BCA Nomor Rekening: 217 3008791, di Bank Mandiri Nomor Rekening: 103 009 2333364;

32. Bahwa gugatan ini Penggugat ajukan berdasar atas bukti-bukti otentik yang memenuhi syarat Pasal 180 HIR oleh karena itu Penggugat memohon agar

Hal. 12 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun adanya *vervet*, *banding/kasasi* ataupun upaya hukum lainnya/*uit voerbaar bij voorraad*;

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

## DALAM PROVISI

1. Menerima dan mengabulkan seluruh tuntutan provisi Penggugat;
2. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Tunjangan Hari Raya Tahun 2011 yang belum diberikan sebesar Rp8.250.000,00 dan tahun 2012 sebesar Rp8.250.000,00 total Rp16.500.000,00 sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor PER.04/MEN/1994;
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Untuk Membayar secara Tunai dan sekaligus sebesar Rp49.500.000,- Kepada Penggugat upah proses Bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Juni 2013, dan untuk selanjutnya memerintahkan Tergugat Tetap diwajibkan membayar upah setiap bulannya kepada Penggugat sampai dengan adanya putusan hukum tetap atas perselisihan ini;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji yang belum dibayarkan selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini masih berjalan terhitung 3 (tiga) Tahun sebesar Rp8.250.000,- X 12 Bulan X 3 Tahun = Rp 297.000.000,-;
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk tetap membayarkan Tunjangan Jamsostek untuk seluruh Kepesertaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT) sampai dengan Umur pensiun 55 Tahun, sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar : 5,7 % X Rp8.250.000,- X 12 bulan X 3 tahun = Rp16.929.000,-;
6. Menghukum Tergugat telah melakukan perbuatan Melawan Hukum (*ontrechtmatige daad*) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Hal. 13 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi dan gaji kepada Penggugat sebagai berikut:

Sisa masa kerja dari tahun 2010 sampai dengan Umur pensiun 55 tahun jadi 20 tahun dengan perhitungan sebagai berikut; Rp8.250.000 X 12 bulan X 20 Tahun = Rp1.980.000.000,00;

8. Menyatakan sah dan berharga diletakkannya sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas harta kekayaan Tergugat (PT. Asuransi Bintang Tbk), baik berupa benda tetap seperti rumah, tanah, kantor dan lain-lain maupun berupa benda bergerak berupa kendaraan roda empat, alat-alat berat dan No Rekening Tergugat di Bank CIMB NIAGA Nomor Rekening: 001.01.89201.007, di Bank BCA Nomor Rekening: 217 3008791, di Bank Mandiri Nomor Rekening: 103 009 2333364;

9. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara;

## DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan dari Penggugat untuk seluruhnya;  
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah sah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Pasal 161 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2,3,4 yaitu :

Uang Pesangon  $3 \times 1 \times \text{Rp } 8.250.000,-$  = Rp 24.750.000,-

Uang penghargaan masa kerja  $2 \times 1 \times \text{Rp } 8.250.000,-$  = Rp 16.500.000,-

Besarnya uang penggantian Hak :

Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur :

$12/30 \times \text{Rp } 8.250.000,-$  = Rp 3.300.000,-

Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15%  
(Rp24.750.000,- + Rp 16.500.000,-) = Rp 6.187.500,-

Hal. 14 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah keseluruhan hak Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak yang harus diterima Penggugat sebesar Rp 50.737.500,- (lima puluh juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Penggugat tahun 2011 sebesar Rp8.250.000,- dan tahun 2012 sebesar Rp8.250.000,-, total Rp16.500.000,- sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I Nomor PER.04/MEN/1994;

5. Menghukum Dan memerintahkan Tergugat Untuk Membayar secara Tunai dan sekaligus sebesar Rp49.500.000,- Kepada Penggugat upah proses Bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Juni 2013, dan untuk selanjutnya memerintahkan Tergugat Tetap diwajibkan membayar upah setiap bulannya kepada Penggugat sampai dengan adanya putusan hukum tetap atas perselisihan ini;

6. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar gaji yang belum dibayarkan selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini masih berjalan terhitung 3 (tiga) Tahun sebesar  $Rp8.250.000,- \times 12 \text{ Bulan} \times 3 \text{ Tahun} = Rp 297.000.000,-$ ;

7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk Membayar secara Tunai dan sekaligus Tunjangan Jamsostek untuk seluruh Kepesertaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT), sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar:  $5,7 \% \times Rp8.250.000,- \times 12 \text{ bulan} \times 3 \text{ tahun} = Rp16.929.000,-$ ;

8. Menghukum Tergugat telah melakukan perbuatan Melawan Hukum (*ontrechmatige daad*) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

9. Memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi dan gaji kepada Penggugat sebagai berikut:

Sisa masa kerja dari tahun 2010 sampai dengan Umur pensiun 55 tahun jadi 20 tahun dengan perhitungan sebagai berikut:  $Rp8.250.000 \times 12 \text{ bulan} \times 20 \text{ Tahun} = Rp1.980.000.000$ ;

Hal. 15 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

10. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100.000,00 setiap hari keterlambatan atau kelalaian Tergugat membayar gaji, ganti rugi dan kompensasi kepada Penggugat;
11. Menyatakan sah dan berharga diletakkannya sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas harta kekayaan Tergugat (PT. Asuransi Bintang Tbk), baik berupa benda tetap seperti rumah, tanah, kantor dan lain-lain maupun berupa benda bergerak berupa kendaraan roda empat, alat-alat berat dan No Rekening Tergugat di Bank CIMB NIAGA Nomor Rekening: 001.01.89201.007 , di Bank BCA Nomor Rekening 1 217 3008791, di Bank Mandiri Nomor Rekening: 103 009 2333364 sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sampai dengan dilaksanakannya (eksekusi) putusan perkara *a quo*;
12. Menghukum Tergugat untuk mematuhi isi Putusan dalam perkara ini;
13. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
14. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*) meskipun ada *verzet*, banding/kasasi dan upaya hukum lainnya; Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini berpendapat lain maka mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

## DALAM EKSEPSI

### A. Tentang Kompetensi Absolut

Pengadilan Hubungan Industrial Secara Absolut Tidak Berwenang Memeriksa

Dan Mengadili Materi Gugatan Perkara Ini

1. Berdasarkan dalil dalam gugatan halaman 4 angka 7-8, halaman 12 angka 6-7 dan halaman 14 angka 8-9, jelas bahwa yang menjadi materi Gugatan Penggugat adalah suatu perbuatan melawan hukum yang oleh Penggugat dituduhkan kepada Tergugat. Bahkan untuk menegaskan tuduhan Penggugat mengenai adanya suatu perbuatan melawan hukum yang telah dilakukan oleh Tergugat, Penggugat tidak lupa untuk menghitung dan menuntut Tergugat membayar ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

Hal. 16 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

2. Bahwa secara *ratio legis*, gugatan mengenai suatu perbuatan melawan hukum yang didasarkan pada ketentuan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata jelas merupakan sengketa dalam ranah perdata yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Negeri sebagai badan peradilan umum di tingkat pertama yang berwenang memeriksa dan memutus mengenai ada tidaknya suatu perbuatan melawan hukum;

3. Bahwa di sisi lain, ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial sesungguhnya secara tegas telah membatasi tugas dan wewenang (kompetensi) dari Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

4. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial di atas, gugatan mengenai suatu perbuatan melawan hukum jelas bukan merupakan wewenang dan tugas (kompetensi) dari Pengadilan Hubungan Industrial;

5. Bahwa pendirian Tergugat mengenai gugatan suatu perbuatan melawan hukum (melanggar hukum) yang didasarkan pada Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bukan merupakan kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan Pengadilan Negeri, sejalan dengan pertimbangan hukum dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 981 K/Sip/1972 tanggal 31 Oktober 1974 yang menyatakan:

“Terhadap sesuatu perbuatan yang bersifat melanggar hukum (ontrechtmatige), pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri”;

6. Berdasarkan seluruh uraian Tergugat di atas, jelas bahwa Penggugat sesungguhnya telah keliru mengajukan gugatan yang pokok permasalahannya adalah suatu perbuatan melawan hukum kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal seharusnya, gugatan yang memperlmasalahkan ada tidaknya suatu perbuatan melawan hukum secara absolut merupakan kompetensi dari Pengadilan Negeri yang bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili serta memutus gugatan tersebut di tingkat pertama;

Hal. 17 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian Tergugat mengenai eksepsi kompetensi absolut sebagaimana telah disebutkan di atas, mohon agar Majelis Hakim yang terhormat bersedia memutuskan dalam Putusan Sela dengan amar sebagai berikut:

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat mengenai kompetensi absolut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus Perkara Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST.

Apabila Majelis Arbitrase berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

## B. Tentang Eksepsi Lain

### Pengajuan Gugatan Cacat Formil

1. Ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur secara khusus tentang prosedur atau mekanisme pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu adanya kewajiban Penggugat pada saat mengajukan gugatan untuk melengkapinya dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;

2. Bahwa dalam perkara *a quo*, Penggugat tidak melengkapi Gugatannya dengan melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagaimana diatur dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial di atas. Dalam hal pengajuan gugatan dilakukan tanpa melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi, maka jelas Penggugat telah melanggar peraturan perundang-undangan dan karenanya wajar jika Tergugat berpendirian bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini mengandung cacat formil. Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang terhormat bersedia menyatakan gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak sah dan karenanya harus ditolak atau setidaknya harus dinyatakan tidak dapat diterima;

### Gugatan Penggugat Daluwarsa

1. Bahwa hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat secara resmi telah berakhir pada tanggal 13 Juni 2011 berdasarkan Surat Pemberitahuan Nomor 092/SK/HRD/ZDI/VI/2011 tanggal 13 Juni 2011 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak oleh Sdri. Wefni Mulya Sari (Penggugat),

Hal. 18 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

sedangkan Penggugat mendaftarkan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 9 Januari 2013;

2. Dengan memperhitungkan jumlah hari sejak Penggugat menerima Surat Pemberitahuan Nomor 092/SK/HRD/ZDI/VI/2011 tanggal 13 Juni 2011 tersebut di atas, sampai dengan hari dimana Penggugat mengajukan gugatannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial, maka sesungguhnya Gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah melampaui batas waktu pengajuan gugatan (daluwarsa) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, yaitu gugatan harus diajukan dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) tahun sejak tanggal berakhirnya hubungan kerja. Sedangkan gugatan dalam perkara ini diajukan oleh Penggugat dalam jangka waktu 1 tahun 6 bulan dan 27 hari sejak tanggal berakhirnya hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat;

3. Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menyatakan gugatan Penggugat telah daluwarsa dan karenanya harus ditolak atau setidaknya harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*)

1. Bahwa sesungguhnya terdapat kerancuan tentang jenis gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini. Penggugat di satu sisi mendalilkan bahwa Perihal gugatannya adalah Pemutusan Hubungan Kerja, atau yang menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial diistilahkan sebagai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa definisi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
3. Akan tetapi, berlawanan dengan Perihal gugatan, Penggugat dalam isi gugatannya justru menyetujui terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana jelas dinyatakan dalam petitum gugatan halaman 13 angka 2-3, yang mana Penggugat justru meminta agar Majelis Hakim menyatakan Tergugat telah sah melakukan pemutusan hubungan kerja.

Hal. 19 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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 menuntut Tergugat untuk membayar uang pesangon, yang semakin mempertegas sikap Penggugat yang pada dasarnya telah menyetujui pemutusan hubungan kerja tersebut. Dengan demikian maka dalam perkara ini sesungguhnya tidak ada satupun ketidaksesuaian pendapat di antara Penggugat dan Tergugat mengenai pemutusan hubungan kerja sehingga sangat tidak benar jika Penggugat mendalilkan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam perihal gugatannya;

4. Oleh karena sesungguhnya tidak ada ketidaksesuaian pendapat di antara Penggugat dan Tergugat mengenai pemutusan hubungan kerja, maka patut dipertanyakan sebenarnya permasalahan apa yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya? Penggugat secara nyata telah rancu dalam merumuskan gugatannya sehingga menyebabkan gugatan tersebut menjadi kabur dan membingungkan;
5. Lebih lanjut, dalam posita gugatan halaman 4 angka 7-8, Penggugat menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat sebagai perbuatan melawan hukum dan telah menimbulkan kerugian bagi Tergugat. Tidak lupa, dalam petitum gugatan halaman 12 angka 6 dan halaman 14 angka 6, Penggugat meminta agar Majelis Hakim dalam putusannya menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum. Akan tetapi kemudian dalam petitum gugatan halaman 13 angka 2-3, Penggugat justru meminta agar Majelis Hakim mensahkan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Bahwa sangat tidak masuk akal dalil gugatan Penggugat yang di satu sisi meminta Majelis Hakim untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja sebagai suatu perbuatan melawan hukum, akan tetapi di sisi lain, Penggugat sekaligus juga meminta Majelis Hakim untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja sebagai suatu perbuatan yang sah menurut undang-undang;
7. Dengan demikian tampak jelas terdapat kontradiksi atau saling pertentangan antara dalil-dalil gugatan yang satu dengan yang lainnya. Dalil gugatan yang saling kontradiktif ini jelas menjadikan gugatan

Hal. 20 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat membingungkan sehingga layak dikualifikasikan sebagai gugatan yang kabur (*obscuur libel*);

8. Bahwa terhadap gugatan yang tidak jelas mengenai obyek gugatan dan/ atau dalil-dalilnya saling bertentangan satu sama lain, secara nyata merupakan gugatan yang kabur (*obscuur libel*) sehingga harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima. Hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 3534K/Sip/1984 yang kaidah hukumnya menyatakan bahwa:

“Gugatan dikatakan *obscuur libel* karena dalam gugatannya kacau dan kabur bahkan kontradiktif”;

9. Selain itu, Penggugat juga telah keliru merumuskan gugatannya dengan mencampuradukan perihal Pemutusan Hubungan Kerja dengan tuntutan perbuatan melawan hukum, padahal peraturan perundang-undangan telah mengatur bahwa tuntutan perbuatan melawan hukum merupakan sengketa dalam ranah perdata sehingga jelas bukan merupakan kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial;

10. Gugatan yang secara keliru telah menggabungkan dua tuntutan yang memiliki ranah/wilayah kompetensi yang berbeda jelas merupakan gugatan yang kabur (*obscuur libel*) dan karenanya harus dinyatakan tidak dapat diterima. Pendirian ini sejalan dengan pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 704K/Pdt.Sus/2001 yang telah berkekuatan hukum tetap, dimana Mahkamah Agung memutus N.O atas gugatan yang menggabungkan antara sengketa perdata dan perselisihan industrial, dengan berpendapat bahwa:

“*Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum karena Penggugat telah menggabungkan dua tuntutan yang memiliki ranah/wilayah kompetensi yang berbeda, sehingga gugatan Penggugat dapat dikualifikasikan sebagai gugatan yang kabur dan oleh karena itu harus dinyatakan tidak dapat diterima”;

11. Berdasarkan seluruh uraian Tergugat di atas mengenai gugatan yang kabur (*obscuur libel*), maka sudah sepatutnya jika Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk bersedia menyatakan

Hal. 21 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**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.

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

gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) dan karenanya harus ditolak atau setidaknya harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi putusan Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST, tanggal 13 Juni 2013 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat;
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini;

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp32.737.500,00 (tiga puluh dua juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp822.000,00 (delapan ratus dua puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 13 Juni 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Juni 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Juni 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 77/Srt.Kas/PHI/2013/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 9 Juli 2013;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 4 September 2013 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban

Hal. 22 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat pada tanggal 18 September 2013;

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

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/(Penggugat/Tergugat) pada pokoknya sebagai berikut:

- I. *Judex Facti* Pada Pengadilan Hubungan Industrial Tidak Berwenang Mengadili Perkara Perbuatan Melawan Hukum Sehingga Putusannya Harus Dibatalkan (Eksepsi Tentang Kompetensi Absolut);

Pada halaman 43-44 huruf a angka 1 Putusan, *Judex Facti* telah menolak eksepsi kompetensi absolut dari Pemohon Kasasi dan menyatakan diri berwenang untuk memeriksa perkara ini. Padahal justru pada halaman 43 bagian a angka 1 paragraf 5, *Judex Facti* pada Pengadilan Hubungan Industrial telah mengakui bahwa di dalam gugatannya Termohon Kasasi terbukti memasukkan petitum yang minta agar Pemohon Kasasi dinyatakan melakukan perbuatan melawan hukum;

Selain adanya petitum mengenai perbuatan melawan hukum dalam pokok perkara gugatan yang telah diakui oleh *Judex Facti*, Termohon Kasasi juga dengan sengaja berkali-kali menguraikan dan menuntut agar Termohon Kasasi dinyatakan melakukan suatu perbuatan melawan hukum, yaitu dalam:

- a. Gugatan angka 8 halaman 4 bagian Posita Provisi yang menyatakan:

"Bahwa Tergugat telah merugikan Penggugat maka mohon Tergugat dapat dibebani kewajiban membayar ganti rugi sebagaimana yang dibebankan oleh Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata...";

- b. Gugatan angka 6 halaman 12 bagian Petitum Provisi yang menyatakan:

"Menghukum Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata..."

- c. Replik angka 4 halaman 2 bagian Eksepsi yang menyebutkan:

"...kemudian ditemukan adanya perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat..."

Hal. 23 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



d. Replik angka 3 halaman 12 bagian Posita Pokok Perkara yang menyebutkan:

"Bahwa Tergugat telah merugikan Penggugat maka mohon Tergugat dapat dibebani kewajiban membayar ganti rugi sebagaimana yang dibebankan oleh Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata";

e. Replik angka 6 halaman 15 bagian Petitum Provisi yang menyebutkan:

"Menghukum Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata..."

f. Replik angka 8 halaman 17 bagian Petitum Pokok Perkara yang menyebutkan:

"Menghukum Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata..."

Seluruh dalil Termohon Kasasi sebagaimana dikutip di atas, jelas membuktikan bahwa Termohon Kasasi dengan sengaja memasukkan tuntutan mengenai perbuatan melawan hukum yang didasarkan pada Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, meskipun Termohon Kasasi memberi judul gugatannya sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Perbuatan Termohon Kasasi yang mencampuradukkan tuntutan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perbuatan melawan hukum, jika dibiarkan oleh *Judex Facti* pada Pengadilan Hubungan Industrial jelas telah melanggar kewenangan dari Pengadilan Negeri yang berwenang untuk memeriksa tuntutan mengenai perbuatan melawan hukum di tingkat pertama.

Bahwa dalam putusan perkara ini, sikap *Judex Facti* yang berkeras mengadili gugatan yang di dalamnya memuat dalil-dalil mengenai perbuatan melawan hukum jelas merupakan suatu pelanggaran terhadap Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial yang telah secara tegas mengatur dan membatasi kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut:

"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:





- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan";

Sesungguhnya secara gamblang dapat langsung dipahami dari Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial bahwa memeriksa dan mengadili perkara yang di dalamnya memuat dalil-dalil perbuatan melawan hukum bukan merupakan wewenang/kompetensi *Judex Facti* pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, putusan *Judex Facti* dalam perkara ini seharusnya menyatakan diri tidak berwenang untuk mengadili gugatan mengenai suatu perbuatan melawan hukum, atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima karena Termohon Kasasi telah mencampurkan dalil-dalil perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan dalil-dalil perbuatan melawan hukum sehingga menjadikan gugatannya kabur (*obscuur libel*);

Berdasarkan alasan sebagaimana telah dikemukakan Pemohon Kasasi di atas, maka sangat beralasan apabila *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST sesuai kewenangan yang telah diberikan berdasarkan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009.

- II. *Judex Facti* Melanggar Hukum Acara Dalam Memutuskan Eksepsi Tentang Kompetensi Absolut Dari Pemohon Kasasi Sehingga Putusan Harus Dibatalkan

Pada halaman 43-44 huruf a angka 1 Putusan, *Judex Facti* telah menolak eksepsi tentang kompetensi absolut yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam Jawabannya. Kemudian *Judex Facti* mempertimbangkan dan memutus eksepsi tentang kompetensi absolut dari Pemohon Kasasi bersama-sama dengan pokok perkara. Tindakan *Judex Facti* yang memutus eksepsi tentang kompetensi absolut bersama-sama dengan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pokok perkara jelas membuktikan bahwa *Judex Facti* telah melanggar hukum acara yang seharusnya diterapkan dalam mempertimbangkan dan memutus eksepsi tentang kompetensi absolut;

Bahwa Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan sebagai berikut:

"Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini";

Dari bunyi Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dikutip di atas, maka dalam memutus eksepsi kompetensi absolut yang tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, seharusnya *Judex Facti* tetap mendasarkan pada ketentuan hukum acara perdata, yaitu Pasal 125 ayat (2), Pasal 134 dan Pasal 136 HIR.

Pasal 125 ayat (2) HIR menyatakan:

"Akan tetapi jika Tergugat, di dalam surat jawabannya yang tersebut pada pasal 121, mengemukakan perlawanan bahwa (*exceptie*) bahwa pengadilan negeri tidak berkuasa memeriksa perkaranya, maka meskipun ia sendiri atau wakilnya tidak hadir, ketua pengadilan negeri wajib memberi keputusan tentang perlawanan itu, sesudah didengarnya Penggugat, dan hanya jika perlawanan itu tidak diterima, maka ketua pengadilan negeri memutuskan tentang perkara itu."

Pasal 134 HIR menyatakan:

"Jika perselisihan itu suatu perkara yang tidak masuk kekuasaan pengadilan negeri, maka pada setiap waktu dalam pemeriksaan perkara itu, dapat diminta supaya hakim menyatakan dirinya tidak berkuasa dan hakimpun wajib pula mengakuinya karena jabatannya."

Pasal 136 HIR menyatakan:

"Perlawanan yang sekiranya hendak dikemukakan oleh Tergugat (*exceptie*), kecuali tentang hal hakim tidak berkuasa, tidak akan

Hal. 26 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



dikemukakan dan ditimbang masing-masing, tetapi harus dibicarakan dan diputuskan bersama-sama dengan pokok perkara."

Berdasarkan ketentuan hukum acara perdata sebagaimana dikutip di atas, maka *Judex Facti* wajib menghentikan untuk sementara proses pemeriksaan perkara apabila telah diajukan oleh Pemohon Kasasi suatu eksepsi mengenai ketidakwenangan hakim secara absolut (eksepsi tentang kompetensi absolut), terlebih dahulu memeriksa dan memutus eksepsi tentang kompetensi absolut yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam Putusan Sela, dan apabila *Judex Facti* menolak eksepsi tentang kompetensi absolut tersebut maka kemudian *Judex Facti* melanjutkan pemeriksaan terhadap pokok perkara;

Lagi pula *Judex Facti* dalam Putusannya tidak memberikan dasar hukum yang cukup untuk membenarkan tindakannya memutus eksepsi tentang kompetensi absolut bersama-sama dengan pokok perkara, selain menyebutkan bahwa alasan tidak dimuatnya putusan mengenai eksepsi kompetensi absolut dalam putusan sela dikarenakan perkara ini harus diperiksa secara cepat. Alasan mana menurut Pemohon Kasasi menjadi tidak dapat dibenarkan, karena meski dalam perkara ini tidak ada putusan sela, ternyata proses pemeriksaan perkara oleh *Judex Facti* telah berlangsung selama 82 (delapan puluh dua) hari kerja, dan dengan demikian telah melampaui jangka waktu pemeriksaan perkara selama 50 (lima puluh) hari kerja yang ditentukan dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Berdasarkan uraian sebagaimana telah dikemukakan Pemohon Kasasi di atas, maka sangat beralasan apabila *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST karena *Judex Facti* telah melanggar ketentuan hukum acara dalam memutus eksepsi tentang kompetensi absolut yang diajukan oleh Pemohon Kasasi sehingga Putusannya menjadi cacat hukum;

- III. Putusan *Judex Facti* Harus Dibatalkan Karena Salah Menerapkan Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pada halaman 44-45 huruf b angka 2 Putusannya, *Judex Facti* telah menolak eksepsi dari Pemohon Kasasi yang minta agar *Judex Facti* mengembalikan gugatan kepada Termohon Kasasi karena gugatan tersebut tidak dilampiri dengan Risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi.

Bahwa sebagai dasar penolakan *Judex Facti* terhadap eksepsi ini, yaitu pemahaman yang keliru dari *Judex Facti* karena telah mempersamakan dokumen Anjuran Mediator sebagai Risalah Penyelesaian Perselisihan melalui Mediasi yang disyaratkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan dasar hukum yang telah dikemukakan oleh Pemohon Kasasi, yaitu Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi (Lampiran 1) yang menyebutkan bahwa Mediator wajib: (i) membuat Anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan dan; (ii) membuat Risalah Penyelesaian Perselisihan Industrial. Berdasarkan ketentuan ini, jelas bahwa Anjuran dan Risalah merupakan dua dokumen yang berbeda.

*Judex Facti* seharusnya juga mempertimbangkan Pasal 14 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi (Lampiran 1) yang menyebutkan bahwa Isi Dari Anjuran adalah sebagai berikut:

- a. Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/buruh;
- b. Keterangan Pengusaha;
- c. Keterangan saksi/saksi ahli apabila ada;
- d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
- e. Isi Anjuran.

Sedangkan mengenai isi dan bentuk risalah, *Judex Facti* seharusnya memperhatikan SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor Kep-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial pada bagian

Hal. 28 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

Lampiran Formulir C.6 (Lampiran 2), yang menentukan bahwa Isi Risalah memuat:

- a. Nama Perusahaan
- b. Jenis Usaha
- c. Alamat Perusahaan
- d. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB
- e. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB
- f. Tanggal dan tempat perundingan
- g. Pokok masalah/Alasan perselisihan
- h. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB
- i. Pendapat Pengusaha
- j. Kesimpulan atau hasil perundingan
- k. Tanda tangan Mediator.

Apabila *Judex Facti* bersedia memperhatikan dan mempertimbangkan seluruh ketentuan, di atas tentu *Judex Facti* akan memahami bahwa dokumen Anjuran tidak sama dengan Risalah Penyelesaian Perselisihan Industrial;

Sesuai Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, maka dokumen yang wajib dilampirkan oleh Termohon kasasi/Penggugat dalam gugatannya adalah Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana telah dijelaskan oleh Pemohon Kasasi isinya harus lain dengan SK Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor Kep-96/PHIJSK/2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, siliator dan Arbiter Hubungan Industrial pada bagian Lampiran Formulir C.6 (lampiran 2)

Oleh karena dalam perkara ini gugatan dari Termohon Kasasi ternyata tidak lampirkan Risalah tersebut, maka sesuai perintah Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, seharusnya *Judex Facti* mengembalikan gugatan kepada Termohon Kasasi untuk dilengkapi, dan bukannya justru melanjutkan pemeriksaan dan memutus gugatan yang cacat formil tersebut.

Berdasarkan alasan sebagaimana telah dikemukakan oleh Pemohon Kasasi di atas, maka sangat beralasan apabila *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Industrial Nomor 12/

Hal. 29 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**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.

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)



PHI.G/2013/PN.JKT.PST karena *Judex Facti* bukti telah salah menerapkan ketentuan dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai syarat diterimanya pengajuan gugatan sengketa perselisihan hubungan industrial.

#### IV. Putusan *Judex Facti* Patut Dibatalkan Karena Tidak Memuat Pertimbangan Hukum Yang Cukup Sebagai Dasar Menolak Eksepsi Mengenai Gugatan Yang Kabur (*Obscur Libel*);

Pada halaman 49-50 angka 4 Putusannya, *Judex Facti* telah menolak eksepsi mengenai gugatan kabur (*obscur libel*) karena menurut *Judex Facti* perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dimaksud dalam gugatan sudah jelas, yaitu Termohon Kasasi tidak dapat menerima syarat-syarat pemutusan hubungan kerja oleh karena Pemohon Kasasi tidak bersedia memberikan kompensasi kepada Termohon Kasasi;

Bahwa sebelumnya, perlu Pemohon Kasasi ulangi mengenai alasan-alasan yang telah dikemukakan Pemohon Kasasi terkait dengan eksepsi mengenai gugatan kabur (*obscur libel*), baik dalam Jawaban tanggal 21 Februari 2013, Duplik tanggal 21 Maret 2013 dan Kesimpulan tanggal 30 Mei 2013, yang pada pokoknya terdiri dari 3 (tiga) alasan yaitu:

- a. Dalil gugatan saling kontradiktif, di satu sisi Termohon Kasasi mendalilkan adanya perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, akan tetapi di sisi lain Termohon Kasasi juga mendalilkan sikapnya yang menyetujui berakhirnya hubungan kerja tersebut sebagai dasar untuk menuntut kompensasi kepada Pemohon Kasasi. Dengan demikian patut dipertanyakan oleh Pemohon Kasasi, apalagi yang perlu dipersoalkan sebagai perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja sesuai gugatan Termohon Kasasi jika memang di antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi ternyata sama-sama menghendaki berakhirnya hubungan kerja di antara mereka.
- b. Termohon Kasasi menggabungkan dalil-dalil mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan dalil-dalil mengenai perbuatan melawan hukum dalam gugatannya. Dua permasalahan tersebut masing-masing merupakan kompetensi dari dua badan pengadilan yang berbeda. Perselisihan pemutusan hubungan kerja benar merupakan kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi tuntutan mengenai



suatu perbuatan melawan hukum jelas telah masuk dalam ranah perdata yang menjadi kompetensi Pengadilan Negeri untuk memutus pada tingkat pertama. Untuk menguatkan alasan ini, Pemohon Kasasi mendasarkan pada pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 704K/Pdt.Sus/2001 yang telah berkekuatan hukum tetap, dimana Mahkamah Agung memutus N.O atas gugatan yang menggabungkan antara sengketa perdata dan perselisihan industrial.

Terhadap alasan eksepsi ini, *Judex Facti* pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusannya ternyata telah lalai karena tidak memberikan pertimbangan hukum dan selanjutnya hanya menyatakan menolak eksepsi mengenai gugatan kabur (*obscuur libel*) dari Pemohon Kasasi.

- c. Petitum dalam pokok perkara gugatan yang disampaikan oleh Termohon Kasasi ternyata tidak didukung dengan uraian pada bagian posita gugatan, hal ini diakui oleh Penggugat dalam Repliknya angka 10-11 halaman 7 melalui pernyataan sebagai berikut:

"10. Bahwa, Penggugat tidak pernah memasukkan persoalan Perbuatan Melawan Hukum ke dalam Pokok Perkara gugatan Penggugat."

"11. Bahwa, tuntutan ganti rugi yang diminta oleh Penggugat atas dasar perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat... tidak menjadi pokok perkara dalam gugatan Penggugat";

Padahal, bertolak belakang dengan pengakuan Termohon Kasasi dalam Repliknya tersebut, ternyata Termohon Kasasi telah minta kepada *Judex Facti* pada bagian Petitum Pokok Perkara gugatan angka 8-9 halaman 14 mengenai perbuatan melawan hukum sebagai berikut:

"8. Menghukum Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata...";

"9. Memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi...";

Apabila benar pengakuan Termohon Kasasi dalam Repliknya, bahwa ia tidak pernah memasukkan uraian mengenai perbuatan melawan hukum dalam posita gugatannya, lantas dasar apa yang membuat Termohon Kasasi dahulu memasukkan petitum mengenai perbuatan melawan hukum pada bagian pokok perkara gugatan angka 8-9 halaman 14 sebagaimana dikutip di atas;

Hal. 31 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sesungguhnya hal di atas adalah bukti yang kuat mengenai Termohon Kasasi yang tidak cermat dalam merumuskan gugatannya, karena dalam gugatan, Penggugat telah minta petitum pokok perkara angka 8-9 halaman 14 mengenai perbuatan melawan hukum dan ganti rugi tanpa terlebih dahulu menguraikan mengenai petitum tersebut pada bagian posita gugatan;

Berpedoman pada Pasal 8 angka 3 Rv. jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1075K/Sip/1982 tanggal 8 Desember 1982 (Lampiran 3), maka suatu gugatan yang diajukan ke Pengadilan menurut Hukum Acara Perdata, antara petitum dan *posita/fundamentum petendi* harus ada hubungan satu sama lain, dalam arti bahwa petitum haruslah didukung oleh posita/fundamentum petendi yang diuraikan secara jelas dalam gugatannya. Bila persyaratan ini tidak dipenuhi maka gugatan tersebut oleh Pengadilan atau Mahkamah Agung akan ditertibkan dengan Putusan yang amar gugatannya tidak dapat diterima;

Terhadap alasan *eksepsi* ini, *Judex Facti* pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusannya ternyata telah lalai karena tidak memberikan pertimbangan hukum dan selanjutnya hanya menyatakan menolak eksepsi mengenai gugatan yang kabur (*obscuur libel*) dari Pemohon Kasasi;

Atas kelalaian *Judex Facti* untuk memberikan pertimbangan hukum terhadap dalil-dalil *eksepsi* mengenai gugatan yang kabur (*obscuur libel*) sebagaimana diuraikan dalam huruf b dan c di atas, maka kelalaian tersebut mengakibatkan putusan harus dibatalkan di tingkat kasasi sebagaimana dinyatakan dalam *Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor M.A./Pemb./1154/74 tanggal 25 November 1974* sebagai berikut:

"Dengan tidak/kurang memberikan pertimbangan/alasan, bahkan apabila alasan-alasan itu kurang jelas, sukar dapat dimengerti ataupun bertentangan satu sama lain, maka hal demikian dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam acara (*vormverzuim*) yang dapat mengakibatkan batalnya putusan Pengadilan yang bersangkutan dalam pemeriksaan di tingkat kasasi."

Berdasarkan uraian di atas maka menurut Pemohon Kasasi sudah seharusnya apabila *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan

Hal. 32 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST.

V. Putusan *Judex Facti* Patut Dibatalkan Karena Melanggar Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Mengenai Jangka Waktu Pemeriksaan Perkara

Bahwa Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST pertama kali disidangkan oleh *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Februari 2013 hingga kemudian perkara ini diputus dalam sidang tanggal 13 Juni 2013. Dengan demikian, jika dihitung jangka waktu sejak sidang pertama perkara ini berlangsung sampai dengan diucapkannya Putusan Perkara Perselisihan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST, maka perkara ini sesungguhnya telah diperiksa oleh *Judex Facti* selama 82 (delapan puluh dua) hari kerja;

Adapun Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial yang mengatur mengenai jangka waktu pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial menyatakan sebagai berikut:

"Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (limapuluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama";

Dengan demikian, Pemeriksaan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST sesungguhnya telah melampaui jangka waktu pemeriksaan perkara sebagaimana diatur dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena pemeriksaan perkara ini telah berlangsung oleh *Judex Facti* selama 82 (delapan puluh dua) hari kerja;

Oleh karena *Judex Facti* dalam memeriksa dan memutus perkara ini telah melanggar ketentuan hukum acara mengenai jangka waktu pemeriksaan perkara yang diatur dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sangat beralasan apabila *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PW.G/2013/PN.JKT.PST;

Hal. 33 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**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.

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

VI. Putusan *Judex Facti* Harus Dibatalkan Karena Adanya Kesalahan Penerapan Hukum Dalam Mengabulkan Tuntutan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2011 Dari Termohon Kasasi;

Pada halaman 58 paragraf 2 Putusannya, *Judex Facti* telah mengabulkan tuntutan Termohon Kasasi agar Pemohon Kasasi diperintahkan membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2011;

Pemohon Kasasi jelas keberatan terhadap putusan *Judex Facti* pembayaran THR tahun 2011, oleh karena setelah tanggal 23 Mei 2011 sampai dengan tanggal 13 Juni 2011 telah dibuktikan bahwa Termohon Kasasi tidak lagi masuk kerja dan melaksanakan kewajibannya. Termohon Kasasi terus menerus mangkir meskipun telah diberikan Surat Panggilan I dan Surat Panggilan II, oleh karena itu sudah sewajarnya jika sejak tanggal 13 Juni 2011 Termohon Kasasi dianggap telah mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"(1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

Meskipun pada waktu itu belum ada putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai berakhirnya hubungan kerja diantara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, akan tetapi sejak tanggal 23 Mei 2011 Termohon Kasasi tidak lagi bekerja di perusahaan. Dengan demikian, Termohon Kasasi tidak berhak atas THR Tahun 2011 yang diberikan menjelang Hari Raya Idul Fitri di bulan Agustus 2011 karena pada waktu tersebut Termohon Kasasi tidak lagi melaksanakan kewajiban untuk bekerja di perusahaan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 26 Ayat (1) PKB:

"1. Tunjangan Hari Raya (THR) akan dibayarkan kepada Pekerja yang pada waktu pembayaran masih bekerja dan telah mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan tidak terputus";

Sesuai ketentuan PKB sebagaimana telah diuraikan di atas, maka seharusnya putusan *Judex Facti* dalam perkara ini adalah menolak tuntutan

Hal. 34 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi mengenai pembayaran THR Tahun 2011. Mohon agar *Judex Yuris* bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/ PN.JKT.PST karena *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam mengabulkan tuntutan pembayaran THR Tahun 2011;

Terhadap tuntutan pembayaran THR Tahun 2012, upah proses bulan Januari 2013 sampai dengan Juni 2013, upah atau gaji yang belum dibayarkan selama proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja berlangsung berdasarkan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sudah tepat putusan *Judex Facti* yang menolak tuntutan karena telah dibuktikan oleh Pemohon Kasasi bahwa terhitung sejak tanggal 23 Mei 2011 Termohon Kasasi tidak pernah menjalankan kewajibannya untuk bekerja;

Sedangkan terhadap tuntutan mengenai Tunjangan Jamsostek serta ganti rugi berupa gaji hingga usia pensiun ternyata diajukan tanpa dasar hukum dan tidak dibuktikan oleh Termohon Kasasi sehingga sudah tepat putusan *Judex Facti* untuk menolak tuntutan tersebut;

VII. *Judex Facti* Melanggar Hukum Acara Pembuktian Karena Tidak Mempertimbangkan Bukti Dan Saksi Yang Diajukan Pemohon Kasasi Dalam Persidangan Sehingga Putusan Harus Dibatalkan

*Judex Facti* telah melanggar hukum pembuktian, karena dalam putusannya telah tidak mempertimbangkan secara seksama bahkan mengabaikan bukti-bukti tertulis dan keterangan saksi yang diajukan Pemohon Kasasi dalam persidangan;

Pada halaman 57 paragraf 3 dan 4 Putusannya, *Judex Facti* secara sewenang-wenang telah menuduh Pemohon Kasasi melakukan tindakan balasan terhadap Termohon Kasasi yang sedang melakukan upaya hukum karena tidak menerima kebijakan mutasi, dengan cara menganggap Termohon Kasasi mangkir. Terlebih, tuduhan tersebut didalikan *Judex Facti* tanpa dasar hukum apapun. Seharusnya *Judex Facti* bersedia meneliti dan mempertimbangkan bukti-bukti dan keterangan saksi yang telah diajukan Pemohon Kasasi selama persidangan sebagai berikut:

Hal. 35 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

- a. Bukti T-2 berupa Absensi atas nama Wefni Mulya Sari/Termohon Kasasi yang mencatat ketidakhadiran di tempat kerja pada tanggal 23 Mei -13 Juni 2011;
  - b. Bukti T-3A dan Bukti T-3B berupa Surat Panggilan I tanggal 25 Mei 2011 dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi yang berisi panggilan agar Termohon Kasasi kembali bekerja di perusahaan, berikut tanda pengirimannya;
  - c. Bukti T-4A dan Bukti T-4B berupa Surat Panggilan II tanggal 27 Mei 2011 dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi yang berisi panggilan agar Termohon Kasasi kembali bekerja di perusahaan, berikut tanda pengirimannya;
  - d. Bukti T-5A berupa Email dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi perihal konfirmasi ketidakhadiran Termohon Kasasi di tempat kerja pada tanggal 23 Mei 2011;
  - e. Bukti T-5B berupa Email dari Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi perihal konfirmasi ketidakhadiran Termohon Kasasi di tempat kerja pada tanggal 24 Mei 2011;
  - f. Keterangan Saksi Trivina Dyah Setyawati bahwa:
    - Saksi terakhir kali bertemu dengan Termohon Kasasi pada tanggal 20 Mei 2011;
    - Sejak tanggal 20 Mei 2011 saksi sudah tidak pernah lagi melihat Termohon Kasasi datang ke kantor;
    - Saksi mendengar dari teman-teman seruangan, Termohon Kasasi dipanggil oleh pihak perusahaan/Pemohon Kasasi untuk bekerja kembali tetapi saksi tidak tahu berapa kali;
  - g. Keterangan Saksi Dedy Prasetyo bahwa:
    - Saksi kenal dengan Termohon Kasasi sejak tahun 2010 sampai 2011.
    - Sejak tanggal 20 Mei 2011 saksi sudah tidak pernah melihat Termohon Kasasi datang ke kantor;
- Berdasarkan bukti-bukti tertulis dan keterangan saksi di atas, maka jelas Pemohon Kasasi tidak sewenang-wenang menyatakan Termohon Kasasi mangkir, kecuali berdasarkan bukti-bukti bahwa Termohon Kasasi memang benar tidak hadir di tempat kerjanya secara terus-menerus meskipun Pemohon Kasasi telah berkali-kali mengingatkan melalui email dan

Hal. 36 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**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.

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

mengirimkan Surat Panggilan I dan Surat Panggilan II agar Termohon Kasasi dapat segera kembali bekerja;

Bukti dan keterangan saksi di atas sekaligus juga membantah dalil Termohon Kasasi, bahwa pada tanggal 19 Mei 2011 Pemohon Kasasi telah memutuskan hubungan kerjanya dengan Termohon Kasasi. Jika memang pada tanggal 19 Mei 2011 hubungan kerja diantara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sudah berakhir, maka tentu Pemohon Kasasi tidak perlu lagi berupaya memanggil kembali Termohon Kasasi untuk bekerja dengan mengirimkan Surat Panggilan I (Bukti T-3A) dan Surat Panggilan II (Bukti T-4A);

Apabila memang Termohon Kasasi tidak dapat menerima kebijakan mutasi dan bermaksud mengakhiri hubungan kerjanya dengan Pemohon Kasasi, maka seharusnya Termohon Kasasi pada tanggal 19 Mei 2011 atau pada tanggal 20 Mei 2011 ketika *datang* ke kantor Pemohon Kasasi segera membuat pengunduran diri secara tertulis. Dengan demikian maka dapat dibenarkan jika setelah tanggal 20 Mei 2011 Termohon *Kasasi* tidak hadir di kantor;

Tanpa adanya pengunduran diri tertulis dari Termohon Kasasi maka berakhirnya hubungan kerja di antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi hanya dapat terjadi setelah adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

Bahwa Termohon Kasasi tidak pernah membuat pengunduran diri secara tertulis, maka meskipun Termohon Kasasi keberatan atas mutasi dan tengah melakukan upaya hukum akan tetapi Termohon Kasasi wajib untuk tetap masuk kerja dan melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya. Aturan ini telah disepakati bersama antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 67 Ayat (1), (2) dan (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Asuransi Bintang, Tbk periode 2009-2011 (Lampiran 4) yang menyatakan:

Hal. 37 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

"(1) Apabila terjadi keluhan/kesah/kekurang-puasan dari Pekerja atas hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan akan diselesaikan secara musyawarah dengan atasan langsung dan apabila belum dapat diselesaikan, maka diteruskan kepada Pimpinan yang lebih tinggi";

"(2) Apabila tidak dapat diselesaikan sendiri, maka persoalan diselesaikan melalui musyawarah (melalui Lembaga Kerjasama Bipartit dan apabila benar-benar tidak dapat diselesaikan secara intern di perusahaan, baru dimintakan bantuan kepada instansi terkait untuk dapat diselesaikan lebih lanjut";

"(3) Selama proses keluhan/kesah berlangsung, Pekerja tetap bekerja dan melakukan kewajiban-kewajiban seperti biasa dengan tetap menerima upah dan hak-hak lain sebagaimana mestinya";

Sedangkan di sisi lain, Pemohon Kasasi tetap berupaya menjalankan kewajibannya sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 67 Ayat (3) PKB, yaitu tetap membayarkan gaji dan hak-hak lain kepada Termohon Kasasi pada waktu mangkir sebagaimana dinyatakan dalam Slip Gaji bulan Mei dan Juni 2011 atas nama Termohon Kasasi (Lampiran 5);

Bahwa bukti antara lain Surat Panggilan I dan Surat Panggilan II, yang didukung keterangan saksi sebagaimana telah diuraikan di atas sekaligus juga membuktikan telah terpenuhinya seluruh syarat yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai berakhirnya hubungan kerja karena perbuatan mangkir yang dilakukan oleh pekerja;

Apabila *Judex Facti* mempertimbangkan dengan seksama seluruh bukti dan saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, maka seharusnya putusan *Judex Facti* menyatakan berakhirnya hubungan kerja karena Termohon Kasasi terbukti melakukan tindakan mangkir dan dianggap telah mengundurkan diri sesuai Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Terhadap Putusan *Judex Facti* yang ternyata dibuat tanpa mempertimbangkan bukti-bukti tertulis dan keterangan saksi bahkan melanggar ketentuan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

Hal. 38 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, mohon agar *Judex Juris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST;

**VIII.** Putusan *Judex Facti* Harus Dibatalkan Karena Kesalahan Penerapan Pasal 54 Ayat (1) Dan Pasal 169 Ayat (1) Huruf E Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Pada halaman 57 paragraf 1 dari Putusannya, *Judex Facti* telah mempertimbangkan Surat Keputusan Nomor 234/S.KEP/HRD/P.DIR-ZDI/IX/2010 perihal Pengangkatan Termohon Kasasi sebagai pegawai tetap PT. Asuransi Bintang, Tbk tanggal 25 Agustus 2010 (Bukti T-I) sebagai surat perjanjian kerja karena *Judex Facti* menganggap surat tersebut memenuhi syarat sebagai suatu perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

"(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja atau buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulaidan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja";

Apabila *Judex Facti* mencermati isi ketentuan dalam Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka *Judex Facti* tentu tidak akan keliru mempersamakan Surat Keputusan Nomor 234/S.KEP/HRD/P.DIR-ZDI/IX/2010 perihal Pengangkatan Termohon Kasasi sebagai pegawai tetap PT. Asuransi Bintang, Tbk tanggal 25 Agustus 2010 (Bukti T-I) sebagai suatu perjanjian kerja, oleh karena

Hal. 39 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**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.

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)



Surat Keputusan tersebut ternyata tidak memuat syarat perjanjian kerja yang dimaksud dalam Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. tidak memuat jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- b. tidak memuat syarat-syarat kerja yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- c. tidak memuat besarnya upah dan cara pembayaran;
- d. tidak memuat jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- e. tidak ada tanda tangan pekerja yang menyatakan kesepakatan layaknya dalam suatu perjanjian tertulis, oleh karena tanda tangan Termohon Kasasi yang dicantumkan dalam Surat Keputusan hanya sebagai pernyataan bahwa Termohon Kasasi telah menerima salinan dari Surat Keputusan tersebut;

Atas dasar pertimbangan yang keliru karena mempersamakan Surat Keputusan Nomor 234/S.KEP/HRD/P.DIR-ZDI/IX/2010 tanggal 25 Agustus 2010 (Bukti T-I) sebagai suatu perjanjian kerja, *Judex Facti* kemudian menganggap tindakan mutasi terhadap Termohon Kasasi merupakan bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap kesepakatan yang pernah dibuat oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam perjanjian kerja, karena akibat mutasi tersebut Termohon Kasasi diganti jabatannya semula National Sales Manager menjadi Staff Manager di kantor pusat. Dengan dasar pertimbangan tersebut, *Judex Facti* menyatakan bahwa Termohon Kasasi berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Pasal 169 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan isinya menyebutkan:

"Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan."

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan mutasi sebagai bentuk pelanggaran terhadap perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

169 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi sangat keliru karena perjanjian kerja yang dimaksud dalam Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ternyata bukan Surat Keputusan Nomor 234/S.KEP/HRD/P.DIR-ZDI/IX/2010 tanggal 25 Agustus 2010 (Bukti T-I). karena surat tersebut terbukti tidak memenuhi syarat sebagai suatu perjanjian kerja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Bahwa yang berlaku sebagai suatu perjanjian kerja dalam hubungan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah PKB periode 2009-2011 (Lampiran 4) berikut Surat Penawaran Gaji yang pernah disepakati antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi (Lampiran 6). Pasal 11 Ayat (1) huruf a PKB tersebut menyatakan:

"a. Apabila perusahaan membutuhkan, pada prinsipnya sesuai dengan ketentuan, pekerja wajib bersedia dialihkan atau dipindahtugaskan dari jabatan atau fungsi atau tempat kerja ke jabatan atau fungsi atau tempat kerja lainnya";

Berdasarkan Pasal 11 Ayat (1) huruf a PKB sebagaimana dikutip di atas, maka sesungguhnya tidak ada alasan bagi Termohon Kasasi untuk menolak kebijakan mutasi dari Pemohon Kasasi, terlebih jika penolakan Termohon Kasasi terhadap kebijakan mutasi tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan mangkir dari pekerjaannya;

PKB merupakan perjanjian kerja yang berlaku untuk seluruh pekerja di perusahaan Pemohon Kasasi, termasuk berlaku pula bagi Termohon Kasasi. Dengan demikian Termohon Kasasi wajib tunduk terhadap ketentuan-ketentuan dalam PKB tersebut, termasuk ketentuan mengenai kebijakan mutasi. Pemohon Kasasi telah menjalankan kewenangannya untuk melakukan tindakan mutasi sebagaimana diatur dalam PKB dan karenanya mutasi tersebut tidak bisa dianggap sebagai tindak pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang dimaksud dalam Pasal 169 Ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana pertimbangan hukum yang keliru dari *Judex Facti*;

Bahwa berdasarkan ketentuan PKB sebagaimana telah dikutip di atas, maka jelas mutasi sepenuhnya merupakan wewenang dari Pemohon Kasasi sehingga sikap Termohon Kasasi yang menolak mutasi tidak dapat

Hal. 41 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibenarkan karena merupakan bentuk pelanggaran terhadap perintah kerja sesuai dengan pertimbangan Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 526K/PDT.SUS/2010 tanggal 10 Agustus 2010 antara PT. Bank Mega vs Bambang Prakoso dan Putusan Nomor 428K/PDT.SUS/2008 tanggal 20 Oktober 2008 antara PT. Kompas Media Nusantara vs Paulus Bambang Wisudo. Dalam dua Putusan Mahkamah Agung tersebut, pekerja yang menolak mutasi dianggap telah menolak perintah kerja dari pengusaha;

Sedangkan mengenai ada tidaknya alasan yang mendasari Pemohon Kasasi untuk mengambil tindakan mutasi terhadap Termohon Kasasi, maka seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan Bukti Absensi atas nama Termohon Kasasi di bulan Mei dan Juni 2011 (Bukti T-2), berikut Absensi atas nama Termohon Kasasi di bulan Januari sampai dengan Juni 2011 (Lampiran 7) yang seluruhnya memperlihatkan bahwa Termohon Kasasi ternyata tidak hadir di kantor sebanyak 109 hari kerja. Banyaknya jumlah hari dimana Termohon Kasasi tidak hadir di tempat kerja tentu berpengaruh buruk terhadap kinerja yang bersangkutan sehingga Termohon Kasasi kemudian tidak dapat menyelesaikan target pekerjaannya dengan baik; Lagipula kebijakan yang diambil oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi jelas bukan merupakan tindakan demosi sebagaimana dinyatakan dalam bagian pertimbangan putusan *Judex Facti*, oleh karena jabatan baru sebagai Staff Manager yang diberikan kepada Termohon Kasasi benar ada dalam struktur organisasi perusahaan Pemohon Kasasi (dibuktikan dengan Data Pegawai Bulan Agustus -September 2011 dimana jabatan Staff Manager dijabat oleh Sdr. Paul Pambudi (Lampiran 8) dan berada pada strata yang sama dengan jabatan National Sales Manager sebagaimana diperlihatkan dalam Struktur Organisasi pada kantor Pemohon Kasasi (Lampiran 9);

Demikian pula gaji/hak (remunerasi) yang akan diterima oleh Termohon Kasasi dalam jabatan barunya sebagai Staff Manager tetap sama dengan gaji/hak yang diterimanya sewaktu menjabat sebagai National Sales Manager sebagaimana telah dinyatakan dalam Surat Keputusan Nomor 064/S.KEP/HRD/P.DIR-ZDI/V/2011 tanggal 19 Mei 2011 (Bukti P-3/ Lampiran 10);

Hal. 42 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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)



Perbedaan dari dua jabatan tersebut hanya terletak pada penunjang pelaksanaan tugasnya, dimana National Sales Manager mempergunakan mobil dinas dari kantor Pemohon Kasasi untuk melaksanakan pekerjaannya dalam bidang pemasaran produk dengan cara berkunjung ke kantor klien-klien dari Pemohon Kasasi, sedangkan pada jabatan Staff Manager tidak perlu mempergunakan mobil dinas karena dalam melaksanakan tugasnya cukup berada di kantor Pemohon Kasasi;

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka tidak beralasan jika *Judex Facti* menyatakan tindakan mutasi/demosi merupakan bentuk kesewenangan-wenangan dari Pemohon Kasasi. Terhadap Putusan *Judex Facti* yang ternyata telah dibuat atas dasar kekeliruan dalam menerapkan Pasal 54 Ayat (1) dan Pasal 169 Ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, mohon agar *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST;

#### IX. Putusan *Judex Facti* Harus Dibatalkan Karena Kesalahan Penerapan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada halaman 58 paragraf 1 Putusan, *Judex Facti* telah menyatakan terpenuhinya unsur Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan kemudian mengabulkan tuntutan Termohon Kasasi atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan mempergunakan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar pertimbangannya;

Pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas jelas sangat keliru, karena sepanjang proses persidangan, baik Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi tidak pernah membuktikan adanya surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga sebagai suatu syarat atau unsur yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebelum pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerjanya dengan pekerja yang telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apalagi dari seluruh bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, sama sekali tidak ada bukti bahwa Pemohon Kasasi sebagai pihak yang memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi. Yang ada adalah bukti tindakan mutasi terhadap Termohon Kasasi, dan selanjutnya Termohon Kasasi yang tidak terima terhadap mutasi tersebut mangkir dari pekerjaannya sehingga patut dianggap mengundurkan diri oleh Pemohon Kasasi;

Sebaliknya, Pemohon Kasasi justru telah membuktikan adanya absensi kehadiran Termohon Kasasi pada tanggal 23 Mei s/d 13 Juni 2011 (Bukti T-2) beserta Surat Panggilan I (Bukti T-3.A dan T-3.B) dan Surat Panggilan II (Bukti T-4.A dan T-4.B) sebagaimana yang disyaratkan dalam Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pembuktian fakta perbuatan mangkir yang dilakukan oleh Termohon Kasasi.

Bahwa tindakan mangkir yang dilakukan oleh Termohon Kasasi telah diatur secara khusus dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan bukan mengacu pada tindakan indisipliner berupa pelanggaran ketentuan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan asas hukum *lex specialis derogat lex general*, maka sesungguhnya Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dipergunakan *Judex Facti* sebagai dasar hukum pertimbangannya hanya dapat diterapkan dalam hal Termohon Kasasi melakukan pelanggaran lain dari apa yang telah ditentukan dalam Perjanjian Kerja Bersama, selain tindakan mangkir. Karena mengenai tindakan mangkir berikut akibat hukumnya sesungguhnya telah diatur secara khusus dalam Pasal 168 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Atas kesalahan *Judex Facti* menerapkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah melanggar Pasal 168 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai suatu *lex specialis* mengenai perbuatan mangkir yang merupakan pokok sengketa dalam perkara ini, mohon agar *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST;

Hal. 44 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



X. Putusan *Judex Facti* harus dibatalkan karena melanggar Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya halaman 57 paragraf 3 dan 4 menyatakan:

"Menimbang bahwa mengenai mangkirnya Penggugat sejak tanggal 23 Mei 2011 hingga 13 Juni 2011, sebagaimana didalilkan oleh Tergugat, tidaklah dapat dikatakan mangkir. Dalam hal ini, sesuai dengan adanya bukti P-5... P-7... P-8, terbukti setelah terjadinya demosi tersebut Penggugat melakukan upaya hukum atas demosi."

"Menimbang, bahwa ketika Penggugat melakukan upaya hukum atas demosi yang dilakukan Tergugat, Majelis Hakim berpendirian Tergugat tidak boleh mengabaikan upaya hukum tersebut, apalagi melakukan tindakan balasan dengan cara menganggap Penggugat mangkir..."

Pertimbangan *Judex Facti* di atas secara tegas menunjukkan bahwa *Judex Facti* telah membenarkan ketidakhadiran Termohon Kasasi di tempat kerja, dengan alasan bahwa Termohon Kasasi tengah melakukan upaya hukum terhadap mutasi yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi;

Adapun pembenaran yang dilakukan oleh *Judex Facti* terhadap ketidakhadiran Termohon Kasasi di tempat kerja karena tengah melakukan upaya hukum terhadap kebijakan mutasi ternyata tidak didasarkan pada suatu ketentuan hukum apapun sebagai dasar pertimbangannya. Bahkan menurut Pemohon Kasasi, pertimbangan dalam putusan *Judex Facti* tersebut jelas telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa:

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

Sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, maka seharusnya tidak terdapat satupun alasan yang dapat membenarkan ketidakhadiran Termohon Kasasi di tempat kerjanya;

Bahkan jika Termohon Kasasi pada waktu itu memang tengah mengajukan upaya hukum terhadap mutasi yang ditetapkan oleh Pemohon Kasasi,

Hal. 45 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Termohon Kasasi tetap wajib untuk masuk kerja dan melaksanakan pekerjaannya hingga adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang secara sah menyatakan hubungan kerja diantara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah berakhir;

Oleh karena putusan *Judex Facti* dalam perkara ini telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sangat beralasan apabila *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST;

XI. Putusan *Judex Facti* harus dibatalkan karena adanya kontradiksi antara amar dengan pertimbangan hukum dalam putusan;

Pada halaman 58 paragraf 1 Putusannya, *Judex Facti* menyatakan: "Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas Majelis Hakim berpendirian karena perselisihan pemutusan hubungan kerja ini memenuhi unsur-unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) butir (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003...";

Pasal 169 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur terjadinya pemutusan hubungan kerja atas permohonan dari pekerja yang diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan. Apabila terpenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka menurut Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Akan tetapi, berlawanan dengan ketentuan dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Judex Facti* justru menetapkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan

Hal. 46 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

Pasal 156 ayat (2), yang mana hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, terdapat amar putusan yang bertentangan dengan dasar hukum yang dipergunakan dalam pertimbangan hukumnya, sehingga terjadi kerancuan mengenai ketentuan yang mana yang sesungguhnya diterapkan oleh *Judex Facti* dalam perkara ini ?;

Apabila memang *Judex Facti* mendasarkan pertimbangan hukumnya pada ketentuan dalam Pasal 169 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka konsisten dengan hal tersebut, *Judex Facti* seharusnya menetapkan kompensasi yang diterima oleh Termohon Kasasi sesuai ketentuan dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan bukan berdasarkan ketentuan yang lainnya;

Mengenai putusan *Judex Facti* yang saling kontradiktif diantara pertimbangan dan amar putusannya, maka putusan tersebut patut dibatalkan dalam tingkat kasasi sebagaimana Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 51K/Sip/1972 menyatakan:

"Dalam putusan Hakim Pertama, tidak boleh mengandung kontradiksi antara "pertimbangan hukum" dengan "amar putusannya", setiap amar putusan harus didasarkan pada pertimbangan hukum yang berkaitan".

Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 3648 K/Pdt/1994 menyatakan:

Putusan *Judex Facti* (Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi) yang mengandung pertentangan antara pertimbangan hukum dengan amar putusannya atau amar putusan yang tidak sesuai dengan pertimbangan hukumnya, maka putusan yang kontradiksi ini dibatalkan oleh Mahkamah Agung dalam pemeriksaan tingkat kasasi";

Berdasarkan uraian di atas, secara jelas telah tampak adanya inkonsistensi sikap *Judex Facti* dalam bagian pertimbangan hukum dan amar putusan yang mengakibatkan Putusan Perkara Perselisihan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST tanggal 13 Juni 2013 menjadi kontradiktif dan rancu. Dengan demikian, sangat beralasan menurut Pemohon Kasasi apabila *Judex Yuris* membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST;

Hal. 47 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

XII. Putusan *Judex Facti* harus dibatalkan karena lalai dalam menentukan saat berakhirnya hubungan kerja berikut dasar hukumnya;

Bahwa *Judex Facti* dalam amar putusannya ternyata tidak menyatakan berakhirnya hubungan kerja di antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, serta tidak pula menyebutkan dasar hukum yang menjadi alasan berakhirnya hubungan kerja tersebut;

Padahal mengenai berakhirnya/putusnya hubungan kerja diantara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi merupakan permasalahan pokok dalam gugatan perkara ini dan sudah seharusnya dinyatakan oleh *Judex Facti* dalam amar putusan sehingga dapat menjadi dasar yang kuat untuk menentukan saat terjadinya pemutusan hubungan kerja berikut alasan hukumnya;

Terhadap kekurangan dalam putusan *Judex Facti* sebagaimana diuraikan di atas, Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor M.A./Pemb./1154/74 tanggal 25 November 1974 yang menyatakan:

"Dengan tidak / kurang memberikan pertimbangan / alasan, bahkan apabila alasan-alasan itu kurang jelas, sukar dapat dimengerti ataupun bertentangan satu sama lain, maka hal demikian dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam acara (*vormvenum*) yang dapat mengakibatkan batalnya putusan Pengadilan yang bersangkutan dalam pemeriksaan di tingkat kasasi";

Oleh karena putusan *Judex Facti* dalam perkara ini ternyata tidak memutus secara lengkap mengenai hal-hal yang seharusnya dinyatakan dalam suatu putusan, maka sangat beralasan apabila *Judex Yuris* yang terhormat bersedia membatalkan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 12/PHI.G/2013/PN.JKT.PST;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa mengenai alasan eksepsi kompetensi absolut, *Judex Facti* telah mempertimbangkan dengan benar dan telah sesuai asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya murah, lagi pula dalam ketentuan Pasal 136 HIR jo Pasal 125 ayat (2) HIR tidak ada rumusan bahwa apabila eksepsi kompetensi

Hal. 48 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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.

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

tidak diputus sebelum diperiksa pokok perkara berakibat batalnya putusan tersebut;

Bahwa alasan-alasan mengenai pokok perkara tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah benar dalam menerapkan hukum lagi pula Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa demosi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dari Jabatan National Sales Manager ke Jabatan Staff Manager pada tanggal 19 Mei 2011 telah sesuai Perjanjian Kerja Bersama dan Keputusan;

Menimbang, bahwa dalam musyawarah terdapat perbedaan pendapat (*disenting opinion*) dari Hakim anggota II (Dr.HORADIN SARAGIH,SH.,MH) dengan mengemukakan alasan-alasan sebagai berikut:

Mengenai alasan-alasan ke I sampai dengan XII:

Bahwa alasan kasasi II, mengenai eksepsi tentang kompetensi absolut, dapat dibenarkan karena *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum acara menjatuhkan putusan pada putusan akhir dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Sesuai ketentuan Pasal 125 ayat (2) HIR dan Pasal 134,136 HIR menyatakan bahwa mengenai kewenangan mengadili harus diputus oleh Hakim sebelum memeriksa pokok perkara;
- b. Bahwa penerapan hukum acara menurut HIR *a quo* mutlak dilakukan dalam pemeriksaan perkara hubungan industrial sesuai ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yaitu hukum acara peradilan umum berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;
- c. Bahwa ketentuan yang dimaksud secara tegas dalam undang-undang lagi pula sifat hukum acara harus ditaati semua pihak, termasuk Hakim guna menjaga ketertiban dan kepastian bagaimana cara mempertahankan hak dan kewajiban para pihak di Pengadilan, oleh karena itu pertimbangan *Judex Facti* mengesampingkan ketentuan *a quo* mengingat waktu penyelesaian perkara hanya 50 hari kerja tidak dapat dibenarkan;

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam Majelis Hakim dan telah diusahakan musyawarah dengan sungguh-sungguh tetapi tidak tercapai mufakat, maka berdasarkan Pasal 30 ayat (3) Undang-

Hal. 49 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, Majelis Hakim mengambil putusan dengan suara terbanyak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/ atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT ASURANSI BINTANG Tbk**, tersebut harus ditolak;

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

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 :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT ASURANSI BINTANG Tbk**, tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 22 April 2014 oleh Dr.SUPANDI,SH.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr.FAUZAN,SH.,MH., dan Dr.HORADIN SARAGIH,SH.,MH., 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 dibantu oleh

Hal. 50 dari 51 hal.Put.Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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.

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

NAWANGSARI,SH.,MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ketua,

Ttd/ Dr.FAUZAN, S.H., M.H.

Ttd/ Dr.H.SUPANDI, S.H., M.Hum.

Ttd/ Dr.HORADIN SARAGIH, S.H., M.H

Panitera Pengganti,

Biaya-biaya:

Ttd/NAWANGSARI,SH.,MH.

1. Meterai .....	Rp6.000,00;
2. Redaksi .....	Rp5.000,00;
3. Administrasi kasasi .....	<u>Rp489.000,00 +;</u>
Jumlah .....	Rp500.000,00;

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH

NIP : 19591207 1985 12 2 002