



P U T U S A N

No. 1046 K/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

PT. BINTANGMAS PERMAI UTAMA, beralamat di Jln. Indokarya II Blok F/6 Sunter Agung Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Daniel P. Simanjuntak, SH., MICL, Averous R. Sanit, SH., Advokat, Legal and Consultants Martinus Daniel & Partners, berkantor di Gedung Artha Graha Lt.6 Jl. Jenderal Sudirman Kav. 52-53, Jakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Agustus 2010;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat / Pengusaha;

m e l a w a n :

SOLEH, beralamat di Jln. Teluk Rantai II /27 RT.017 RW.03 Kelapa Gading Jakarta Utara;

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 / Pekerja telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat / Pengusaha di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil :

Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak 30 April 1995 berdasarkan Surat Perintah tertanggal 30 April 1995 dengan jabatan Koordinator Keamanan. Bukti Surat Perintah tertanggal 30 April 1995 (P-1);

Bahwa sesuai dengan Surat Perintah tertanggal 30 April 1995 yang dikeluarkan oleh Tergugat, tugas dan tanggung jawab Penggugat adalah melakukan pengontrolan terhadap anggota Penggugat setiap saat dengan tidak menentukan jam kerja;

Bahwa gaji terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.1.600.000 (satu juta enam ratus ribu rupiah). Bukti Slip Gaji Bulan Januari 2000 (P-2);

Bahwa pada Tanggal 29 Januari Tergugat telah mengeluarkan peraturan baru dengan secara sepihak merubah jadwal kerja Penggugat tanpa mencabut



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Perintah Kerja tertanggal 30 April 1995. Dalam Peraturan baru tersebut Tergugat mewajibkan Penggugat untuk melakukan absen di mesin sidik jari setiap dua jam sekali. Bukti Pengumuman peraturan baru tertanggal 29 Januari 2009 (P-3);

Bahwa oleh karena peraturan baru yang dibuat Tergugat tidak pernah disosialisasikan dan Tergugat belum melakukan pencabutan atas Surat Perintah tertanggal 30 April 1995, maka Penggugat belum melaksanakan peraturan baru yang dibuat oleh Tergugat;

Bahwa pada tanggal 24 Februari 2009 Tergugat memberikan Surat Peringatan III kepada Penggugat dengan alasan Penggugat belum melaksanakan Peraturan Perusahaan yang diumumkan pada tanggal 29 Februari 2009. Bukti Surat Peringatan Ke III Nomor 03/02/09 (P-4);

Bahwa sejak diterbitkannya Surat Peringatan tersebut diatas Tergugat sudah tidak membayar gaji Penggugat sebagaimana mestinya;

Bahwa pada tanggal 07 September 2009, Tergugat mengeluarkan Surat Pengumuman yang diberikan kepada anak buah Penggugat yang inti pengumuman tersebut memberitahukan kepada anggota Penggugat, bahwa Penggugat tidak perlu hadir lagi digudang. Bukti Surat Pengumuman tertanggal 07 September 2009 (P-5);

Bahwa tindakan Tergugat menerbitkan peraturan baru pada Penggugat, tanpa melakukan pencabutan atas Surat Perintah tertanggal 30 April 1995 adalah tindakan yang salah. Surat Perintah tersebut dapat dikualifikasikan sebagai peraturan kerja terhadap Penggugat, dengan demikian bilamana Tergugat berkeinginan akan membuat peraturan baru pada Penggugat, maka seyogianya Tergugat harus mencabut peraturan terdahulu, yakni Surat Perintah tertanggal 30 April 1995;

Bahwa tindakan Tergugat yang tidak membayar upah dari Penggugat dari bulan Januari 2009 - September 2009 adalah bertentangan dengan pasal 88 ayat (1) undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tuduhan Tergugat yang menyatakan Penggugat sering mangkir kerja adalah tidak berdasar karena tidak didukung bukti yang sah dan cenderung mengada-ada;

Bahwa tindakan Tergugat yang telah memberikan Surat Peringatan Ke III kepada Penggugat dengan dasar tidak melaksanakan peraturan perusahaan adalah tidak benar. Penggugat hanya berkewajiban melaksanakan peraturan yang memiliki dasar hukum yang tetap. Surat Perintah tertanggal 30 April 1995

Hal 2 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai hari belum dicabut, sehingga Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang dibuat oleh Tergugat;

Bahwa dengan telah diterbitkannya Surat Pengumuman tertanggal 07 September 2009 yang intinya melarang Penggugat masuk kelingkungan kerja telah membuktikan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak;

Bahwa oleh karena melihat kegigihan Tergugat melakukan upaya-upaya agar Penggugat segera keluar dari Tergugat, maka dan nyata hubungan Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis, dengan demikian Penggugat juga sudah tidak mempunyai keinginan bekerja pada Tergugat;

Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat murni dari keinginan dari Tergugat dan bukan pula karena kesalahan Penggugat maka Penggugat berhak mendapat Uang Pesangon sesuai dengan ketentuan 2X pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan Ketentuan pasal 156 ayat (3), Penggantian Hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

Masa Kerja 30 April 1995 – 07 September 2009 = 14 Tahun 5 Bulan

- Pesangon $9 \times 2 \times \text{Rp. } 1.600.000$ = Rp. 28.800.000
 - Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp. } 1.600.000$ = Rp. 8.000.000
 - Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 36.800.000$ = Rp. 5.520.000
- Total = Rp. 42.320.000

(empat puluh dua juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah)

Bahwa oleh karena Tergugat tidak membayar upah Penggugat sejak bulan Februari 2009 sampai dengan bulan September 2009, maka Tergugat wajib membayar upah Tergugat tersebut sebesar $8 \times \text{Rp. } 1.600.000 = \text{Rp. } 12.800.000,-$;

Bawa Penggugat tetap bekerja dari bulan Februari 2009- September 2009, tetapi Tergugat tidak membayar upah Penggugat, maka sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 pasal 19 ayat (1-2) tentang Perlindungan Upah yang berbunyi :

"Apabila upah terlambat dibayar maka mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari masa seharusnya upah dibayar, upah tersebut bertambah 5% (lima) persen untuk setiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan itu menjadi 1 (satu) persen untuk setiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh lebih dari 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan". Ayat (1);

Hal 3 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayarkan, maka disamping kewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pengusaha wajib pula membayar bunga yang ditetapkan oleh Bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan " ayat (2);

Bahwa dengan mengingat Peraturan Pemerintah diatas , maka Tergugat wajib membayar biaya keterlambatan pembayaran upah Penggugat dengan perhitungan 50% (lima puluh persen) X Rp.1.600.000 X 8 bln = Rp.6.400.000. Sedangkan untuk bunga keterlambatan Penggugat menghapuskannya;

Bahwa oleh karena Penggugat belum mendapat Hak atas Tunjangan Hari Raya Idul Fitri tahun 2009, maka Tergugat wajib membayar Hak tersebut sebesar 1 bulan upah yakni sebesar Rp.1.600.000. Hal tersebut didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan;

Bahwa oleh karena Penggugat belum mendapat Hak Cuti tahun 2009, maka Tergugat wajib membayar hak tersebut kepada Penggugat sebesar $12/25 \times \text{Rp.1.600.000} = \text{Rp.768.000}$;

Bahwa oleh karena perkara a quo telah diperselisihkan sejak bulan Oktober 2009 dan diperkirakan akan selesai selama 12 bulan, maka Tergugat membayar Upah Proses atas perkara a quo sebesar $12 \times \text{Rp. 1.600.000} = \text{Rp.19.200.000}$;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan perkara a quo dibacakan
4. Menghukum Tergugat agar membayar Hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang penghargaan Masa Kerja, Uang penggantian Hak, Upah yang belum dibayar, denda keterlambatan, tunjangan Hari Raya 2009 Hak Cuti 2009, Upah Proses dengan perincian sebagai berikut:
 - o Uang Pesangon Rp. 28.800.000
 - o Uang Penghargaan Masa Kerja Rp. 8.000.000
 - o Uang penggantian hak Rp. 5.520.000

Hal 4 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

o Upah yang belum dibayar	Rp. 12.800.000
o Denda keterlambatan	Rp. 6.400.000
o Tunjangan Hari Raya	Rp. 1.600.000
o Hak Cuti 2009	Rp. 768.000
o Upah proses	<u>Rp. 19.200.000</u>
Total	Rp. 83.088.000

(delapan puluh tiga juta delapan puluh delapan ribu rupiah)

5. Menghukum Tergugat agar membayar biaya perkara.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (EX AEQUO ET BONO);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 80/PHI.G/2010/PN.JKT.PST., tanggal 24 Juni 2010 yang amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 7 September 2009 adalah bertentangan dengan ketentuan pasal 151 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah yang belum dibayar dan upah Penggugat selama proses PHK yang seluruhnya sebesar Rp.50.000.000;00 (lima puluh juta rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.500.000 (lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat / Pengusaha pada tanggal 21 Juli 2010 kemudian terhadapnya oleh Tergugat / Pengusaha (dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 02 Agustus 2010) diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 03 Agustus 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 115/Srt.KAS/PHI/2010/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-

Hal 5 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 16 Agustus 2010;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat / Pekerja yang pada tanggal 02 September 2010 telah diberitahukan tentang memori kasasi dari Tergugat / Pengusaha tidak diajukan jawaban memori kasasi;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi / Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

TENTANG GUGATAN TERMOHON KASASI

1. Bahwa dalam gugatan posita dengan petitum haruslah sejalan itulah prinsip dalam suatu gugatan, ada kejanggalan dalam gugatan Termohon Kasasi, Karena dalam Positanya Termohon Kasasi/Penggugat menyatakan bahwa Termohon Kasasi telah di PHK oleh Pemohon Kasasi tercantum dalam point 12 gugatan Penggugat bahwa Tergugat /Pemohon Kasasi telah melakukan PHK secara sepihak, berarti baru hanya menurut asumsi Termohon Kasasi saja bahwa dia telah di PHK, namun dalam Petitum gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi pada point 3 yang berbunyi : menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan perkara aquo dibacakan, jadi pertanyaannya sebenarnya kapan Termohon Kasasi di PHK oleh Pemohon kasasi, seharusnya hal ini menjadi perhatian oleh Majelis Hakim PHI, karena gugatan Penggugat/Termohon Kasasi menjadi kabur, dan sepatutnyalah ditolak, dan Penggugat dalam persidangan di PHI tidak pernah mengajukan bukti Surat PHK, dan memang surat PHK tersebut tidak pernah ada.
2. Bahwa dalam point 13 pada gugatan Termohon Kasasi/Penggugat, menyatakan bahwa "....., dengan demikian Penggugat juga sudah tidak mempunyai keinginan bekerja lagi pada Tergugat", berdasarkan pernyataan ini terbukti bahwa Termohon Kasasi, memang sudah ingin sekali untuk berhenti bekerja di tempat Pemohon Kasasi, hanya saja Termohon Kasasi mencari dalih atau alasan-alasan untuk keuntungan dan kepentingannya sendiri, dari perbuatan tersebut Termohon Kasasi dapat dikualifikasikan sebagai tindakan mengundurkan diri;

Hal 6 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010



3. Bahwa atas penyelesaian pengunduran diri Termohon Kasasi tersebut, telah ada penyelesaian secara baik dihadapan Pejabat yang berwenang dari Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara sebagai Mediator. dan didalam kesepakatan tersebut yang disebut sebagai PERJANJIAN BERSAMA, terdapat point-point yang telah disetujui oleh Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi antara lain adalah, bahwa Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sama-sama telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja terhitung bulan Januari 2009, dan Pemohon Kasasi akan memberikan uang pisah sebesar Rp.12.500.000,- (dua belas juta lima ratus ribu rupiah) kepada Termohon Kasasi dan juga telah disepakati oleh Termohon Kasasi, bahwa pada point selanjutnya Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi sepakat bahwa urusan perselisihan ini telah dianggap selesai dan para pihak tidak akan mengajukan tuntutan dikemudian harinya baik secara perdata maupun secara pidana, (Vide bukti T-5a bukti Pemohon Kasasi), seharusnya kesepakatan kedua belah pihak adalah undang-undang yang harus ditaati oleh kedua belah pihak.

TENTANG POKOK PERKARA

4. Bahwa persoalan yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah berawal dari ketidakdisiplinan Termohon Kasasi dalam melakukan tugasnya sebagai koordinator keamanan di perusahaan Pemohon Kasasi.
5. Bahwa cara kerja Termohon Kasasi sangat tidak sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan oleh Pemohon Kasasi dan cenderung untuk bekerja dengan sikap yang semuanya sendiri, yang berawal ketika Pemohon Kasasi membuat absensi elektronik (finger print).
6. Bahwa dengan adanya absensi elektronik inilah yang membuat Termohon Kasasi mulai keberatan karena dengan adanya absensi elektronik ini Termohon Kasasi tidak bisa berbuat seenaknya dalam melakukan tugasnya sebagai keamanan terutama dalam hal jam kerja yang harus dilakukannya.
7. Bahwa yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah perselisihan hubungan kerja, faktanya Termohon Kasasi sering mangkir dalam bekerja, bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan, dan untuk prilaku Termohon Kasasi tersebut Pemohon Kasasi memberikan surat peringatan.
8. Bahwa Surat Peringatan I diberikan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi pada tanggal 9 Februari 2009 dengan harapan Termohon Kasasi



mau mengubah sikapnya atas sikap kerja yang buruk terhadap perusahaan (vide bukti T 2a)

9. Bahwa Surat Peringatan II keluar karena Termohon Kasasi, sama sekali belum juga merubah sikapnya sering tidak masuk ataupun kalau masuk bekerja Termohon Kasasi bekerja dibawah batas jam kerja yang telah ditentukan, tentu atas sikap Termohon Kasasi ini akan menimbulkan suatu sikap yang akan memperburuk kinerja pekerja keamanan yang lain, apa lagi Termohon Kasasi sempat menghasut pekerja yang lain untuk menuntut hal-hal diluar kemampuan perusahaan (vide Bukti T 2b)
10. Bahwa atas sikap Termohon Kasasi tersebut Pemohon Kasasi memberikan Surat Peringatan ke III dan tetap sama halnya bahwa SP III ini adalah tetap teguran kepada Termohon Kasasi untuk segera memperbaiki kinerjanya sesuai dengan peraturan perusahaan (vide bukti T 2c) dan Pemohon kasasi tetap memakai azas no work no pay sesuai dengan pasal 93 ayat (1) UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
11. Bahwa dari ketiga bukti surat tersebut (bukti T 2a, T 2b) dan (T 2c) tidak ada Pemohon Kasasi mengancam dengan kata-kata PHK bila Termohon Kasasi tidak mengindahkan Surat Peringatan ini, tetapi selalu Pemohon Kasasi meminta agar Termohon Kasasi segera masuk kerja dan memperbaiki kinerjanya sebagai koordinator keamanan di Pemohon Kasasi.
12. Bahwa alasan Pemohon Kasasi untuk mengeluarkan Surat Peringatan I, II, III kepada Termohon Kasasi adalah supaya Termohon Kasasi masuk kerja dan merubah sikap kinerja Termohon Kasasi yang buruk, yang sedikit banyaknya akan mempengaruhi terhadap sikap kerja kepada pekerja keamanan yang lainnya.
13. Bahwa berhentinya Termohon Kasasi di perusahaan adalah karena keinginan sendiri dari Termohon Kasasi, perusahaan tidak ada niatan untuk memberhentikan Termohon Kasasi, terbukti Termohon Kasasi selalu diperingatkan untuk segera masuk kerja dan memperbaiki kinerjanya yang buruk, sehingga atas perbuatan Termohon Kasasi tersebut dapat dikwalifikasikan bahwa Termohon Kasasi telah mengundurkan diri sesuai dengan pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.
14. Bahwa atas surat peringatan yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi sama sekali tidak mendapat tanggapan yang baik, tetapi Termohon Kasasi sama sekali tidak mau merubah sikap dari kinerjanya yang buruk, jadi sangat wajar bila perusahaan kemudian melarang Termohon Kasasi untuk sama sekali masuk kerja, karena tidak bekerja maka



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 maka Termohon Kasasi tidak dibayarkan upahnya.

15. Bahwa dalam gugatannya Termohon kasasi berdalih bahwa Termohon Kasasi telah di PHK oleh Pemohon Kasasi, tetapi Termohon Kasasi dalam persidangan di PHI sama sekali tidak menunjukkan Surat PHK yang menunjukkan bahwa Termohon Kasasi telah di PHK, berarti Termohon Kasasi baru berasumsi bahwa Termohon Kasasi telah di PHK oleh Pemohon Kasasi, Pemohon Kasasi sangat tahu tentang aturan bahwa untuk mem PHK karyawan harus terlebih dahulu berkonsultasi atau setidaknya tidaknya mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.
16. Bahwa sebelum Termohon Kasasi mengajukan gugatan di PHI, antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah mengadakan kesepakatan bersama dihadapan Mediator Hendrik Simolana dari Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dan telah menandatangani Surat Perjanjian Bersama yang isinya antara lain bahwa Termohon kasasi telah mengakhiri hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi dan pihak Pemohon Kasasi bersedia memberikan uang pisah sebesar Rp.12.500.000,- (dua belas juta lima ratus ribu rupiah) kepada Termohon Kasasi dan pada point 4 nya Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi telah sepakat untuk mengakhiri persoalan ini dan persoalan ini telah selesai secara tuntas dan tidak akan ada penuntutan selanjutnya di kemudian hari.
17. Bahwa seharusnya Majelis Hakim PHI juga menghormati Perjanjian Bersama yang telah dibuat dan disepakati oleh Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi apa lagi perjanjian bersama ini dibuat dihadapan pejabat yang berwenang yaitu dari Suku Dinas Tenaga Kerja, dan apa lagi sebelum perjanjian bersama ini dibuat sebelumnya telah ada perundingan-perundingan, jadi sangat jauh dari intimidasi dari salah satu pihak kepada pihak lainnya, asas perdata menyatakan bahwa perjanjian yang telah dibuat bersama adalah merupakan undang-undang yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak dan harus di taati.
18. Bahwa tuntutan Termohon Kasasi dalam gugatannya sebesar Rp.83.088.000, adalah tuntutan yang tidak masuk akal, karena mengingat kesalahan-kesalahan yang dilakukan Termohon Kasasi dalam melakukan tugasnya sebagai koordinator keamanan di perusahaan Pemohon Kasasi, Termohon Kasasi tidak jujur sama dirinya sendiri, yaitu menuntut sesuatu yang sebenarnya adalah bukan menjadi hak dari Termohon Kasasi.

Hal 9 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010



19. Bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat/Termohon Kasasi menyatakan bahwa Perusahaan/Pemohon Kasasi tidak punya peraturan perusahaan adalah dalil dari Termohon Kasasi kurang terpuji dan Termohon Kasasi mengemukakan dalil yang bohong. Karena Pemohon Kasasi punya Peraturan Perusahaan PT. Bintangmas Permai Utama yang disahkan oleh Kasub Dinas Naker Trans Provinsi DKI Jakarta no. pengesahan, 70/PP/II/SP/2008 tertanggal 15-02-2008 (vide Bukti Surat T-1), dan diperbaharui dengan Peraturan Perusahaan yang juga disahkan oleh Kasub Dinas Naker Trans Propinsi DKI Jakarta Ka. Bid Hubungan Industrial & Kerja Pekerja no. pengesahan, 231/PP/PBRI/IV/SP/2010 tertanggal 16 April 2010 (vide Bukti Surat T-1a), sesuai dengan pasal 108 UU No.13 Tahun 2003 jadi tidak ada alasan Penggugat mengemukakan dalil yang tidak benar.

TENTANG PUTUSAN

20. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim PHI telah mempertimbangkan bahwa Pemohon Kasasi telah memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi pada tanggal 7 September 2009 tanpa ada alasan yang jelas, pertimbangan Majelis Hakim PHI ini adalah salah dalam mempertimbangkannya, karena faktanya Pemohon Kasasi hanya memberikan surat peringatan sampai tiga kali kepada Termohon Kasasi, dengan harapan Termohon Kasasi mau kembali bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan dan memperbaiki kinerjanya, dan dalam surat peringatan tersebut tidak ada ancaman bila surat peringatan tidak di patuhi maka Termohon Kasasi diancam akan di PHK, sama sekali Pemohon Kasasi tidak ada niatan untuk itu, tetapi momen ini dimanfaatkan oleh Termohon Kasasi untuk mencari untung dari perusahaan, padahal atas perbuatan mangkir dari Termohon Kasasi tersebut dapat dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, apa lagi Pemohon Kasasi sama sekali tidak ada mengeluarkan surat PHK, dengan demikian pertimbangan Majelis Hakim PHI telah salah dalam menganalisa fakta-fakta.

21. Bahwa dalam putusan Majelis Hakim PHI mengakui bahwa antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah ada penyelesaian melalui perundingan bipartite (vide bukti T 5) dan juga melalui proses mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara, apalagi dalam bukti T 3 dari Pemohon Kasasi, tertulis bahwa Termohon Kasasi mengakui bahwa Termohon Kasasi sering mangkir kerja, seharusnya Majelis Hakim PHI memperhatikan bukti-bukti ini, Undang-undang Tenaga kerja dibuat bukan hanya untuk melindungi tenaga kerja saja, tapi juga dibuat untuk melindungi



perusahaan dari perilaku tenaga kerja yang kurang baik seperti Termohon Kasasi, yang sering mangkir kerja dan tidak mau bekerja sesuai dengan aturan perusahaan, jadi seharusnya Surat Perjanjian Bersama inilah yang menjadi pertimbangan putusan.

22. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim PHI menyebutkan bahwa Penggugat tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 168 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, jelas bahwa pertimbangan hukum dari Majelis Hakim PHI ini adalah salah, karena sesuai dengan bunyi dari pasal tersebut adalah bila buruh mangkir kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa suatu alasan atau keterangan yang jelas dapat dikualifikasikan pekerja tersebut mengundurkan diri dari perusahaan, apa lagi Permohon Kasasi telah memberikan peringatan sampai 3 kali kepada Termohon Kasasi, tetapi tidak ada perubahan sikap sama sekali dari Termohon Kasasi setelah menerima surat peringatan tersebut, surat peringatan tersebut sudah dapat dianggap sebagai panggilan perusahaan kepada karyawannya bila mangkir kerja.

23. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim PHI, menyatakan bahwa sesuai dengan pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 Penggugat berkewajiban membayar upah Tergugat selama proses PHK dari bulan September 2009 sampai dengan adanya putusan hukum dari PHI, bahwa faktanya Termohon Kasasi dalam rangka proses ini Termohon Kasasi sama sekali tidak masuk kerja, dan kalau kerja jam kerjanya seenak-enaknya Termohon Kasasi, maka berdasarkan pasal 93 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 menganut azas no work no pay, dengan demikian Pemohon Kasasi sudah tepat tindakannya terhadap Termohon Kasasi, karena Termohon Kasasi tidak bekerja maka upahnya tidak dibayar.

24. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim PHI menyatakan..... Tergugat wajib membayar upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat dari bulan Februari s/d Agustus 2009....., justru mangkirnya Termohon Kasasi dalam melakukan pekerjaannya adalah mulai dari bulan Februari tersebut, dengan demikian berdasarkan pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan : "Upah tidak dibayar apabila Pekerja / Buruh tidak melakukan pekerjaan", dengan demikian bukan kewajiban Pemohon Kasasi untuk membayar upah dari bulan Februari 2009 tersebut, karena Termohon Kasasi atas perbuatannya tersebut dapat dikualifikasikan sebagai telah mengundurkan diri.



25. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim PHI menyatakan faktanya Penggugat tidak melakukan tugas kerjanya secara penuh dari bulan Februari 2009 s/d Agustus 2009 khususnya sejak bulan Juli 2009 s/d 7 September 2009, disini sudah ada pengakuan dari Termohon Kasasi bahwa memang Termohon Kasasi mangkir kerja mulai Februari 2009, dan Surat peringatan yang telah diberikan kepada Termohon Kasasi sejumlah 3 kali berturut-turut sama sekali tidak merubah sikap Termohon Kasasi dalam memperbaiki kinerjanya dengan demikian Pemohon Kasasi berkesimpulan Termohon Kasasi dapat dikualifikasikan telah mengundurkan diri.
26. Bahwa THR adalah kewajiban dari perusahaan untuk membayarkannya, faktanya Termohon Kasasi telah dikualifikasikan mengundurkan diri 30 hari lebih sebelum hari raya, dengan demikian berdasarkan Permenaker RI. No. PER-04/MEN/1994, Pekerja yang mengundurkan diri 30 hari sebelum hari raya tidak mendapat Tunjangan Hari Raya (THR), jadi tidak ada dasar hukumnya Permohon Kasasi. membayarkan THR kepada Termohon Kasasi untuk tahun 2009.
27. Bahwa tentang saksi Majelis Hakim PHI menyebutkan dalam pertimbangannya "bahwa Majelis tidak dapat mempertimbangkan keterangan saksi-saksi yang diajukan Tergugat dalam persidangan karena saksi yang satu masih terkait hubungan keluarga dengan Penggugat, sedangkan saksi yang satunya lagi keterangannya bukan atas dasar apa yang dilihat, bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim menyebutkan bahwa beban pembuktian dibebankan kepada kedua belah pihak, menurut pasal 169 HIR berbunyi " keterangan dari seorang saksi saja, dengan tidak ada suatu alat bukti yang lain, tidak dapat dipercaya dalam hukum", fakta persidangan Tergugat/Pemohon Kasasi mengajukan 2 orang saksi dan patut didengar keterangannya, tetapi Penggugat/Termohon sama sekali tidak mengajukan saksi, malahan saksi dari Tergugat yang dimuat dan yang dipertimbangkan dalam putusan perkara no.80/PHI.G/2010/PN.Jkt.PST oleh Majelis Hakim PHI untuk memenangkan pihak Penggugat/Termohon Kasasi, sangat aneh Majelis Hakim PHI membuat pertimbangan hukum dalam putusan ini, seharusnya kekuatan bukti Penggugatlah yang harus dipertimbangkan untuk memenangkan perkara ini, bukan mengaduk-aduk pertimbangan dan kedua belah pihak dan diambil yang menguntungkan Penggugat/Termohon Kasasi ini jelas sikap dari Hakim Majelis PHI sudah tidak adil dan sangat berpihak kepada salah satu pihak, semestinya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keberpihakan Majelis Hakim PHI harus pada penegakan hukum yang sesuai dengan Undang-undang yang berlaku;

28. Bahwa tentang saksi Darius ternyata ada hubungan saudara dengan Penggugat/Termohon Kasasi, tetapi dalam persidangan saksi Darius tetap diperiksa dan ternyata saksi Darius tersebut kesaksiannya tidak ditolak oleh Penggugat/Termohon Kasasi, semestinya Majelis Hakim PHI tetap mempertimbangkan saksi Darius sebagai petunjuk untuk menguatkan saksi Supriyono atau setidaknya sebagai pembanding apakah saksi Supriyono berkata benar atau tidak.

29. Bahwa seharusnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, memperhatikan fakta-fakta lebih cermat sehingga keadilan itu akan dirasakan oleh kedua belah pihak, Pengadilan Hubungan Industrial ini diadakan bukan hanya untuk melindungi tenaga kerja saja, tetapi juga untuk melindungi perusahaan dan perilaku-perilaku tenaga-tenaga kerja yang suka bekerja seandainya saja dan tidak mau mentaati peraturan perusahaan, seperti perilaku Termohon Kasasi;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Bahwa Termohon Kasasi di PHK oleh Pemohon Kasasi dengan alasan melakukan pelanggaran dengan tidak melaksanakan absensi melalui mesin finger print dan akibatnya Termohon Kasasi diberikan Surat Peringatan ke-III, agar Termohon Kasasi berubah melakukan absensi melalui finger print tersebut;
- Bahwa Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur Pasal 161 ayat (1) jo. Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Karena itu Pemohon Kasasi berkewajiban membayar kepada Termohon Kasasi uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
- Bahwa Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan benar dalam putusan serta pertimbangan dan penerapan hukumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum

Hal 13 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : PT. Bintangmas Permai Utama tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **PT. BINTANGMAS PERMAI UTAMA** tersebut ;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal **19 Januari 2011** oleh Dr. H. Imam Soebechi, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Buyung Marizal, SH., dan Dwi Tjahyo Soewarsono, SH., Hakim-Hakim Ad Hoc. PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Rahayuningsih, SH., MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota

ttd / H. Buyung Marizal, SH.,

ttd / Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.,

Ketua

ttd / DR. H. Imam Soebechi, SH., MH.,

Panitera Pengganti

ttd / Rahayuningsih, SH., MH.,

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H, M.H.

NIP. : 040 049 629

Hal 14 dari 14 hal. Put. No. 1046 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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