



**P U T U S A N**

**No. 718 K/Pdt.Sus/2012**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT. INTSIA PACIFIC PERMAI**, berkedudukan di Jalan Industri Raya IV, Blok AH, No. 1, Desa/Kelurahan Bunder, Kecamatan Cikupa, Kawasan Jatake, Kabupaten Tangerang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Jhon Girsang, SH., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Jhon Girsang & Associates, beralamat di Gedung Gajah, Lantai 5, Jl. Dr. Saharjo Raya No. 111, Tebet, Jakarta Selatan ;  
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha ;

**m e l a w a n :**

**ASAN**, bertempat tinggal di Perum Villa Permata, Blok C-13/08, RT.007, RW.02, Kelurahan Sindang Sari, Kecamatan Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang ;

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 Serang pada pokoknya atas dalil-dalil :

- 1 Bahwa Tergugat adalah suatu badan usaha yang berbadan hukum, bergerak di bidang industri pengolahan kayu, dan berkantor pusat di Taman Kebon Jeruk Blok A.IV No. 8 Jakarta;
- 2 Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat mulai sejak tanggal 29 Maret 1996, dengan jabatan Assisten Supervisor Row Mill, dan upah terakhir sebesar Rp 2.162.500,00/bulan;
- 3 Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2011, Penggugat dipanggil oleh ibu Dina dan diberitahukan terhitung mulai tanggal 29 Agustus 2011, Perusahaan sudah tidak dapat melanjutkan hubungan kerja lagi. Yang kemudian dipertegas dengan dikeluarkannya surat oleh Tergugat tertanggal 26 Agustus 2011;

Hal. 1 dari 5 hal. Put. No. ... K/Pdt/...



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Bahwa atas tindakan Tergugat yang tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, maka Penggugat mengajukan ajakan musyawarah tanggal 19 Oktober 2011 dan 31 Oktober 2011, namun tidak ditanggapi oleh Tergugat. Sehingga, Penggugat mencatatkan perkara perselisihan hubungan industrial dimaksud ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada tanggal 15 November 2011. Akan tetapi, Tergugat tetap tidak hadir dalam Panggilan Mediasi tanggal 30 November 2011, 07 Desember 2011, dan 16 Desember 2011, sehingga Pegawai Mediator menerbitkan anjuran tanpa keterangan Tergugat bernomor 560/7802/Disnakertrans tertanggal 19 Desember 2011;
- 5 Bahwa Tergugat hingga gugatan ini diajukan, senyatanya tidak menanggapi anjuran Pegawai Mediator ataupun berupaya untuk melakukan musyawarah dengan Penggugat;
- 6 Bahwa berpedoman pada ketentuan Pasal 151 ayat (3) sub. Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, tindakan Tergugat yang tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan surat tertanggal 26 Agustus 2011, terhitung mulai tanggal 29 Agustus 2011 merupakan tindakan yang dapat dikualifikasikan sebagai tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak. Sehingga, dengan berpedoman pada asas kepastian hukum terhadap adanya pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, maka penyelesaiannya haruslah diturut dan menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 7 Bahwa oleh karena, tidak bekerjanya Penggugat bukan karena keinginannya sendiri, namun karena Tergugat tidak lagi berkeinginan untuk mempekerjakan Penggugat sebagaimana surat Tergugat tertanggal 26 Agustus 2011, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi dapat dipertahankan, serta haruslah dinyatakan terputus;
- 8 Bahwa pernyataan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, haruslah disertai dengan penghukuman bagi Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat, yaitu oleh karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena keinginan Penggugat tetapi karena Tergugat yang tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, maka terbukti tindakan Tergugat merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi ;

#### 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)



Dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat haruslah dihukum untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upahnya berpedoman pada upah terakhir yang diterima Penggugat yaitu sebesar Rp 2.162.500,00 per bulan, yang rinciannya sebagai berikut :

-- Uang Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.162.500,00$  =Rp 38.925.000,00  
-- Uang Penghargaan Masa Kerja :  
 $1 \times 6 \times \text{Rp } 162.500,00$  =Rp 12.975.000,00  
-- Uang Penggantian Perawatan, Pengobatan dan  
Perumahan 15% x Rp 51.900.000,00 =Rp 7.785.000,00 +  
J u m l a h =Rp 59.685.000,00

9. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sepanjang mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka antara Penggugat dengan Tergugat haruslah melaksanakan segala kewajibannya, yaitu berupa kewajiban Tergugat selaku Pengusaha membayar upah dan menyediakan pekerjaan, sedangkan kewajiban Penggugat selaku Pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan;

Namun oleh karena, tidak bekerjanya Penggugat karena Tergugat yang tidak lagi bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, maka Tergugat dapat dihukum untuk membayar upah Penggugat terhitung sejak tidak dipekerjakan per tanggal 29 Agustus 2011 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, yang apabila dihitung sampai dengan surat gugatan ini diajukan adalah Rp 2.162.500,00 x 5 bulan =  
Rp 10.812.500,00. Selain itu, Tergugat juga harus dihukum untuk membayar hak istirahat tahunan Penggugat sebanyak 12 (dua belas) hari kerja yang belum gugur sebesar Rp 2.162.500,00 dibagi 30 hari dikali 12 hari = Rp 865.000,00 ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat/Pekerja mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang supaya memberikan putusan sebagai berikut :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus terhitung sejak putusan ini dibacakan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus, berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebesar Rp 59.685.000,00 ;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan, terhitung sejak tanggal 29 Agustus 2011 sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap, yang dihitung hingga Januari 2012 sebesar Rp 10.812.500,00 ;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar hak istirahat tahunan Penggugat sebanyak 12 (dua belas) hari kerja sebesar Rp 865.000,00 ;

Atau,

- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon pendapat yang seadil-adilnya ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, telah mengambil putusan, yaitu putusannya No. 05/PHI.G/2012/PN.Srg., tanggal 11 Juni 2012, yang amarnya sebagai berikut :

- 1 Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus terhitung sejak putusan ini dibacakan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebesar Rp 59.685.000,00 ( Lima puluh sembilan juta enam ratus delapan puluh lima ribu Rupiah );
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan, terhitung sejak tanggal 29 Agustus 2011 sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap, yang dihitung hingga Januari 2012 sebesar Rp 10.812.500,00 (sepuluh juta delapan ratus dua belas ribu lima ratus Rupiah) ;
- 5 Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 696.000,00 (enam ratus sembilan puluh enam ribu Rupiah) ;
- 6 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;



Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini dijatuhkan dengan hadirnya Tergugat/Pengusaha pada tanggal 11 Juni 2012, kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pengusaha, dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Juli 2012, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 20 Juli 2012, sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi No. 23/Kas/PHI.G/2012/PN.Srg., yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 31 Juli 2012 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Pekerja yang pada tanggal 2 Agustus 2012, telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pengusaha, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 14 Agustus 2012 ;

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 secara formal dapat diterima;

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

**A. Gugatan Termohon Kasasi Prematur :**

**Perselisihan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi belum ada perundingan BIPARTIT ;**

1. Majelis Hakim Judex Facti pada halaman 17 alinea 3 Putusan a quo memberikan pertimbangan sebagai berikut :

“Menimbang, bahwa sejak adanya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat telah berupaya untuk menyelesaikan melalui Bipartit, hal ini sesuai dengan ajakan untuk Bipartit tetapi tidak dipenuhi oleh Tergugat” ;

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti tersebut di atas adalah pertimbangan yang sangat keliru dan tidak cermat, karena fakta yang sebenarnya adalah terhadap perselisihan a quo belum pernah dilakukan perundingan Bipartit sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan





penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. "

2. Bahwa berdasarkan fakta terhadap perkara a quo Pemohon Kasasi masih melakukan investigasi berupa Audit Internal atas kerugian sebesar Rp 19.345.433,00 (sembilan belas juta tiga ratus empat puluh lima ribu empat ratus tiga puluh tiga Rupiah) yang diderita oleh Perusahaan akibat kelalaian yang dilakukan oleh Termohon Kasasi, namun ternyata saat proses investigasi masih berlangsung, dengan surat tertanggal 19 Oktober 2011 dan 31 Oktober 2011 (Vide Bukti Penggugat P-3.A dan P-3.B) Termohon Kasasi melalui Kuasanya dari DPP Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia memutuskan hubungan kerja secara sepihak atas dasar Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)" ;

Dan didalam kedua surat tersebut, Termohon Kasasi melalui Kuasanya meminta kompensasi PHK dengan formula uang pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang total keseluruhannya adalah sebesar Rp 62.721.000,00 (enam puluh dua juta tujuh ratus dua puluh satu ribu Rupiah) ;

3. Bahwa Perusahaan Pemohon Kasasi tidak melakukan pemutusan hubungan kerja maupun efisiensi terhadap diri Termohon Kasasi, sehingga jelas bahwa dasar Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang didasarkan oleh Termohon Kasasi maupun Kuasanya tidak memiliki dasar hukum untuk mendapatkan kompensasi PHK dengan formula uang pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
4. Bahwa pemutusan hubungan kerja dan formula kompensasi PHK sebagaimana yang telah disebutkan di atas tidak didasarkan pada hasil perundingan Bipartit,



melainkan atas dasar keinginan Termohon Kasasi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan menetapkan sendiri kompensasi PHK-nya ;

5. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta, jelas terhadap perkara a quo belum pernah melalui tahap perundingan Bipartit dan apabila Putusan a quo tetap dipertahankan maka akan menjadi preseden buruk didalam Peradilan Hubungan Industrial karena telah bertentangan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**B. Gugatan Termohon Kasasi Tidak Jelas/Kabur (Obscuur Libel).**

6. Bahwa gugatan a quo yang diajukan oleh Termohon Kasasi tidak jelas/kabur (Obscuur Libel) sehingga membingungkan Pemohon Kasasi didalam membela dan mempertahankan kepentingannya dikarenakan gugatan a quo tidakjelas didasarkan atas perselisihan apa???

7. Bahwa Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara terang dan tegas mengatur :

"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a Perselisihan hak;
- b Perselisihan kepentingan;
- c Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan"

8. Bahwa gugatan a quo yang diajukan oleh Termohon Kasasi tidak menyatakan secara tegas perihal jenis Perselisihan Hubungan Industrial apa? sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, atas ketidakjelasan perihal jenis perselisihan yang dimaksudkan dalam gugatan a quo maka gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi tersebut adalah suatu gugatan yang kabur/ Obscuur Libel ;

Dengan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang prematur dikarenakan tanpa melalui tahap perundingan Bipartit dan gugatan yang tidak jelas/kabur (Obscuur Libel) yang tidak menyebutkan secara tegas maksud dari gugatan, apakah melakukan gugatan Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK atau Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan, sehlnnga terhadap gugatan yang demikian adalah patut, layak dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim Agung Yang Mulia perkara a quo untuk menolak gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi atau setidaknya

Hal. 7 dari 17 hal. Put. No. 718 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan gugatan Termohon Kasasi tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

## Dalam Pokok Perkara :

### Pendahuluan.

9. Pemohon Kasasi adalah Perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa pembuatan pintu-pintu, jendela, kusen dan kebutuhan-kebutuhan customer yang terbuat dari berbagai macam kayu atas dasar pesanan dari customer ;
10. Bahwa Termohon Kasasi adalah Pekerja di Perusahaan dengan jabatan terakhir sebagai Asisten Supervisor Roughmill II Grader ;
11. Bahwa di bulan Maret 2011 Perusahaan Pemohon Kasasi mengalami kerugian sebesar Rp 19.345.433,00 (sembilan belas juta tiga ratus empat puluh lima ribu empat ratus tiga puluh tiga Rupiah) atas kelalaian yang dilakukan oleh Termohon Kasasi secara sadar, yang selayaknya Termohon Kasasi yang sudah memiliki pengalaman kerja di Perusahaan Pemohon Kasasi tidak melakukan kelalaian tersebut ;
12. Kelalaian Termohon Kasasi adalah dengan melakukan pembelian kayu-kayu dari pihak perusahaan lain namun pembelian kayu-kayu tersebut tidak dibutuhkan oleh Perusahaan Pemohon Kasasi didalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Dan atas kelalaian tersebut, Termohon Kasasi juga telah mengakui perbuatannya telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan ;
13. Bahwa atas kerugian yang diderita oleh Perusahaan Pemohon Kasasi sehingga Pemohon Kasasi melakukan pemeriksaan internal (Internal Audit), dan hasil Internal Audit tersebut pun membuktikan bahwa memang Perusahaan telah menderita kerugian sejumlah Rp 19.345.433,00 (sembilan belas juta tiga ratus empat puluh lima ribu empat ratus tiga puluh tiga Rupiah) atas perbuatan Termohon Kasasi ;
14. Bahwa atas dasar penilaian Perusahaan Pemohon Kasasi, Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan Pasal 51 A ayat (2) huruf (b), (c), (d), (e), dan (f) yang menyatakan demikian :

"Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan prosedur sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan yang disebabkan oleh :

  - a. ....
  - b. Pekerja kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban ;
  - c. Perusahaan menaruh curiga tentang adanya pencurian dan penggelapan terhadap milik perusahaan atau teman kerja ;





- d. Perusahaan menaruh curiga terhadap adanya komplotan atau persekongkolan yang dapat mengancam ketenangan kerja di perusahaan ;
- e. Adanya indikasi ketidak harmonisan hubungan kerja dengan perusahaan atau dengan teman sekerja ;
- f Masalah-masalah lain yang berdasarkan pengamatan perusahaan dianggap mengancam kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan" ;
15. Bahwa selama proses investigasi masih berjalan, Termohon Kasasi melalui Kuasanya dari DPP Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia telah mengeluarkan surat tertanggal 19 Oktober 2011 dan 31 Oktober 2011 yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan Pemohon Kasasi atas dasar Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :
- "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)" ;
- Dan didalam surat tersebut Termohon Kasasi menetapkan sendiri meminta kompensasi PHK dengan formula uang pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang total keseluruhannya adalah sebesar Rp 62.721.000,00 (enam puluh dua juta tujuh ratus dua puluh satu ribu Rupiah).
16. Bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Termohon Kasasi sebagai Pekerja kepada Pemohon Kasasi sebagai Pengusaha membuktikan bahwa berdasarkan hukum Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidaklah dapat dijadikan dasar hukum bagi Pemohon Kasasi untuk membayarkan kompensasi PHK sebagaimana yang diminta oleh Termohon Kasasi dikarenakan :
- Pemohon Kasasi bukan pihak yang memutuskan hubungan kerja, melainkan Termohon Kasasi-lah yang memutuskan hubungan kerja;



-- Pemohon Kasasi tidak sedang dalam melakukan efisiensi terhadap jumlah pekerjanya, termasuk tidak juga sedang melakukan PHK terhadap diri Termohon Kasasi ;

**Tentang Kekeliruan-Kekeliruan Majelis Hakim Judex Facti :**

**Bahwa Putusan Majelis Hakim Judex Facti terhadap perkara a quo didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang tidak tepat dan keliru, sehingga atas kekeliruan tersebut telah menimbulkan kerugian bagi Pemohon Kasasi. Adapun kekeliruan-kekeliruan Majelis Hakim Judex Facti terhadap perkara a quo adalah sebagai berikut :**

17. Bahwa kekeliruan pertama Majelis Hakim Judex Facti adalah pada halaman 12 alinea 4 Putusan a quo yang memberi pertimbangan "Menimbang, bahwa terhadap perselisihan a quo Penggugat telah menyurati Tergugat untuk melakukan Bipartit sebagai tiga kali .....dst" ;

Bahwa pertimbangan tersebut adalah pertimbangan yang keliru dan tidak tepat dikarenakan pertimbangan tersebut adalah penafsiran atau asumsi dari Majelis Hakim Judex Facti, bukan didasarkan pada fakta hukum pada persidangan dikarenakan tidak ada surat-menyurat antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sebanyak tiga kali untuk melakukan Bipartit dan terhadap perkara a quo memang belum ada Undangan maupun Risalah Bipartit ;

18. Bahwa kekeliruan kedua Majelis Hakim Judex Facti adalah pada halaman 13 alinea 4 Putusan a quo yang memberi pertimbangan penilaian terhadap "Bukti P-2 yang menyatakan bahwa bukti tersebut adalah surat pemutusan hubungan kerja" padahal sangat jelas dan tidak dapat dibantah bahwa Bukti P-2 adalah berupa surat tertanggal 26 Agustus 2011 yang ditujukan kepada Termohon Kasasi adalah surat agar Termohon Kasasi tidak perlu hadir di Perusahaan bukan Surat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti ;

Bahwa Bukti P-2 diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi untuk melakukan investigasi atas dasar kelalaian Termohon Kasasi yang telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan sebesar Rp 19.345.433,00 (sembilan belas juta tiga ratus empat puluh lima ribu empat ratus tiga puluh tiga Rupiah) atas pembelian kayu-kayu dari pihak perusahaan lain namun pembelian kayu-kayu tersebut tidak dibutuhkan oleh



Perusahaan Pemohon Kasasi didalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Dan atas kelalaian tersebut, Termohon Kasasi juga telah mengakui perbuatannya telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan dan Bukti P-2 tersebut tidaklah dapat diartikan sebagai surat pemutusan hubungan kerja karena memang bukan merupakan keputusan pemutusan hubungan kerja ;

Ternyata kerugian yang diderita oleh Pemohon Kasasi didasarkan adanya konspirasi antara Termohon Kasasi dengan saudara kandungnya yang bernama Elon Suherlan dimana saat bersamaan juga telah diputuskan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan No. Perkara 06/PHI.G/2012IPHI.Srg., tertanggal 4 Juni 2012, sehingga atas modus yang demikian rapih untuk mengungkapkan fakta-fakta dan penyebab kerugian yang diderita oleh Pemohon Kasasi memerlukan investigasi yang sangat serius dengan berupaya mengumpulkan bukti-bukti dan fakta serta keterangan-keterangan dari pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan peristiwa tersebut ;

Guna menjamin kerahasiaan, objektifitas serta mempermudah proses investigasi maka pihak-pihak terkait dalam hal ini salah satunya adalah Termohon Kasasi, maka Pemohon Kasasi memutuskan selama proses investigasi agar Termohon Kasasi tidak hadir di lingkungan Perusahaan ;

Dengan demikian jelas Majelis Hakim Judex Facti telah keliru didalam menilai dan memutus perkara a quo yang apabila Majelis Hakim Judex Facti lebih cermat, teliti dan hati-hati maka tidak sampai pada putusannya ;

19. Bahwa kekeliruan ketiga Majelis Hakim Judex Facti adalah pada halaman 13 alinea 4 putusan a quo yang memberi pertimbangan penilaian terhadap "Bukti P-3.A dan P-3.B yang menyatakan bahwa bukti tersebut adalah bukti surat permohonan Bipartit dari Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi" ;

Berdasarkan fakta dan bukti, penilaian Majelis Hakim Judex Facti tersebut adalah keliru dikarenakan Bukti P-3.A dan P-3.B justru membuktikan bahwa Termohon Kasasi telah memutuskan hubungan kerja secara sepihak kepada Pemohon Kasasi dengan telah menetapkan sendiri kompensasi PHK-nya. Dengan demikian maka Bukti P-3.A dan P-3.B jelas bukan merupakan permohonan Bipartit ;

20. Bahwa kekeliruan keempat Majelis Hakim Judex Facti adalah pada halaman 17 alinea 3 dalam putusan a quo memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Hal. 11 dari 17 hal. Put. No. 718 K/Pdt.Sus/2012



"Menimbang, bahwa sejak adanya perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat telah berupaya untuk menyelesaikannya melalui Bipartit hal ini sesuai dengan ajakan untuk Bipartit tetapi tidak dipenuhi oleh Tergugat";

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti tersebut adalah sangat keliru dan tidak tepat dikarenakan belum ada ajakan/undangan untuk melakukan perundingan Bipartit antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi. Dengan demikian sudah sangat jelas bahwa pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti adalah keliru dan tidak mendasar ;

21. Bahwa kekeliruan kelima Majelis Hakim Judex Facti adalah pada halaman 17 alinea 5 dalam Putusan a quo memberikan pertimbangan yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi. Pertimbangan tersebut adalah pertimbangan yang keliru dimana Pemohon Kasasi masih melakukan proses penyelesaian secara industrial terhadap Termohon Kasasi ;

Justru Termohon Kasasi-lah yang memiliki itikad tidak baik untuk menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 3 ayat (1), Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 5 ;

Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur :

"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit seeara musyawarah untuk mencapai mufakat" ;

Pasal 4 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur :

"Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan" ;

Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur:



"Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial" ;

22. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti yang sebenarnya terhadap perkara a quo, Pemohon Kasasi masih melakukan investigasi atas kelalaian yang dilakukan oleh Termohon Kasasi yang telah menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, sehingga Pemohon Kasasi mengeluarkan surat tertanggal 26 Agustus 2011 guna menjaga objektivitas pemeriksaan agar investigasi dapat dilakukan dengan baik dan benar tanpa adanya conflict of interest (konflik/benturan kepentingan) di lingkungan Perusahaan ;

Bahwa ternyata selama proses investigasi masih dilakukan, Termohon Kasasi melalui Kuasanya dari DPP Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia mengeluarkan surat tertanggal 19 Oktober 2011 dan tanggal 31 Oktober 2011 menyatakan secara sepihak bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah putus dan meminta kepada Pemohon Kasasi agar membayar sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan formula pembayaran uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan meminta kompensasi pengakhiran hubungan kerja sebesar Rp 62.721.000,00 (enam puluh dua juta tujuh ratus dua puluh satu ribu Rupiah) ;

Bahwa surat Termohon Kasasi melalui Kuasanya tersebut adalah membuktikan bahwa Termohon Kasasi adalah pihak yang memutuskan hubungan kerja dengan Perusahaan Pemohon Kasasi tanpa berkeinginan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan tahapan Bipartit sebagaimana ditentukan oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Atas hal yang demikian maka sudah sangat jelas bahwa pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti telah keliru dengan menyatakan bahwa telah diadakan perundingan Bipartit padahal jelas terhadap perkara a quo- belum ada perundingan Bipartit antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi ;

23. Bahwa kekeliruan keenam Majelis Hakim Judex Facti adalah pada halaman 18 alinea 2 dalam putusan a quo secara jelas menyatakan "Menimbang, bahwa Penggugat dalam Petitumnya point 2 menuntut Menyatakan hubungan Kerja

Hal. 13 dari 17 hal. Put. No. 718 K/Pdt.Sus/2012





antara Penggugat dengan Tergugat terputus terhitung sejak putusan ini dibacakan... dst" ;

Dan pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti pada halaman 18 alinea 4 dalam putusan a quo juga mempertimbangkan :

"Menimbang, bahwa oleh karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bukan karena didasarkan pada surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat, oleh karena itu Petitum dari Penggugat yang menuntut Menyatakan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus terhitung sejak putusan ini dibacakan dapat dikabulkan" ;

Sangat jelas bahwa Termohon Kasasi adalah pihak yang menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi putus. Dengan demikian tanpa perlu ditafsirkan lain bahwa Termohon Kasasi lah yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa didasarkan pada kesepakatan dengan Pemohon Kasasi.

Atas hal yang demikian jelas bahwa Majelis Hakim Judex Facti telah benar didalam memeriksa perkara namun keliru didalam mempertimbangkan serta memutus perkara a quo dimana selayaknya apabila Majelis Hakim Judex Facti mempertimbangkan secara hati-hati dan cermat maka hasil pemeriksaan persidangan tidak sampai mengeluarkan putusan sebagaimana yang telah diputus ;

24. Bahwa kekeliruan ketujuh Majelis Hakim Judex Facti adalah pada halaman 20 alinea dalam putusan a quo memberikan pertimbangan sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf (e) dan Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sebesar Rp 59.685.000,00 (lima puluh sembilan juta enam ratus delapan puluh lima Rupiah) dapat dikabulkan" ;

Pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti di atas adalah pertimbangan yang keliru dimana mempertimbangkan bahwa Pemohon Kasasi diwajibkan untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja padahal jelas bahwa Majelis Hakim Judex Facti telah memahami dalam pertimbangannya pada halaman 18 alinea 2 dan alinea 4 putusan a quo bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi, justru



Termohon Kasasilah yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan Perusahaan Pemohon Kasasi.

Atas penilaian-penilaian yang keliru dari Majelis Hakim Judex Facti didalam memeriksa dan memutus perkara a quo pada Tingkat Pertama dimana selayaknya Majelis Hakim Judex Facti yang telah memahami bahwa berakhirnya hubungan kerja atas dasar keinginan dari Termohon Kasasi dan bukan dari Pemohon Kasasi, maka selayaknya berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada kewajiban hukum apapun bagi Pemohon Kasasi untuk membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja dikarenakan bukan Pemohon Kasasi yang memutuskan hubungan kerja melainkan Termohon Kasasi-Iah secara sepihak memutuskan

hubungan kerja dengan mendasarkan PHK pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, padahal terbukti secara hukum bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah mendasarkan pasal tersebut untuk memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi.

Guna menghindari terjadinya preseden buruk didalam sistem Peradilan Hubungan Industrial maka sudah patut dan layak apabila Majelis Hakim Agung Yang Mulia untuk membatalkan Putusan Majelis Hakim Judex Facti dengan memeriksa serta mengadili sendiri dan memutus perkara a quo dengan putusannya menolak gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan setidak-tidaknya gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard) ;

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

**Mengenai alasan-alasan ad. A dan ad. B :**

Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah tepat dan benar serta tidak salah menerapkan hukum, karena Pemohon kasasi tidak dapat membuktikan bahwa Termohon kasasi telah melakukan kesalahan (vide T-1), demikian pula berdasarkan bukti T-2 dan P-2 berupa Surat Pemutusan Hubungan kerja secara tegas tidak menguraikan kesalahan Termohon kasasi, terhadap peristiwa hukum dengan fakta material demikian tepat dan benar Pemutusan Hubungan Kerja dengan memberikan hak Termohon Kasasi/Penggugat berupa 2 x uang pesangon, uang

Hal. 15 dari 17 hal. Put. No. 718 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebagaimana putusan Judex Facti/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : **PT. INTSIA PACIFIC PERMAI**, tersebut harus ditolak ;

**INTSIA PACIFIC PERMAI**, 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 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, Undang-Undang No 13 Tahun 2003, 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. INTSIA PACIFIC PERMAI**, tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 27 November 2012, oleh Dr.H. Supandi, SH.,MHum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, SH.,MH. dan Fauzan, SH.,MH. Hakim-Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut serta dibantu oleh Endang Wahyu Utami, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota  
ttd/ Fauzan, SH.,MH.  
ttd/ Dr. Horadin Saragih, SH.,MH.

K e t u a  
ttd/ Dr.H. Supandi, SH.,MHum.

Panitera Pengganti  
ttd/Endang Wahyu Utami, SH.,MH.

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI  
an Panitera



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

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.  
NIP 19591207.1985.12.2.002ggggbgg

Hal. 17 dari 17 hal. Put. No. 718 K/Pdt.Sus/2012

**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)