



**P U T U S A N**

**Nomor 553 K/Pdt.Sus-PHI/2014**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

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

**PT. HIJAU ELEKTRONIKA INDONESIA**, berkedudukan di kawasan  
MM2100 Jalan Sulawesi II Blok I/No.2-4 Cikarang Barat, Bekasi, dalam  
hal ini memberikan kuasanya kepada PRIYO JATMIKO, SH., MH., Dk,  
Advocat dan Konsultan Hukum pada Kantor Law Firm DeHa, Agus,  
Priyo & Partners yang berkedudukan dan berkantor di Askara Building  
Blok-F Nomor 1 Duta Permai, Jakasampurna, Bekasi, sebagai Pemohon  
Kasasi dahulu Tergugat ;

Melawan

**MUHAMMAD IQBAL, S.H.**, Warganegara Negara Indonesia,  
pekerjaan Karyawan, PT. Hijau Elektornika, Jabatan HRD, dalam alamat  
Perumahan Cikarang Baru, Jalan Panda V Blok CI No.14 Cikarang Baru,  
Kabupaten Bekasi, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

**DASAR DAN ALASAN GUGATAN**

- 1 Bahwa gugatan ini diajukan berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (17) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial ;
- 2 Bahwa pokok perkara adalah gugatan pelanggaran isi PKWT dan pelecehan harga diri Penggugat yang dialkukan oleh Tergugat yang mana perbuatan dari Tergugat tersebut sangat bertentangan dengan Undang-undang, telah melanggar pasal 169 ayat (1) huruf a dan d Undang-undang No.13 Tahun 2013 ;

Hal 1 dari 13 hal. Put. Nomor 553 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3 Bahwa upaya penyelesaian masalah telah maksimal diupayakan tetapi tidak mendapatkan kesepakatan ;
- 4 Bahwa tindakan Tergugat telah menimbulkan materil dan immateril terhadap Penggugat, dikarenakan Penggugat kehilangan sumber penghidupan dan pelecehan harga diri Penggugat dihadapan para buruh;

## DALAM POKOK PERKARA

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja diperusahaan Tergugat sejak tanggal 24 Desember 2012 dengan jabatan : HRD dan mendapat upah sebesar Rp.4.050.000,00 (empat juta lima puluh ribu rupiah) per bulan (bukti P-1) ;
- 2 Bahwa Tergugat pada tanggal 27 Februari 2013 telah menuduh dan mengancam , serta melanggar isi dari Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dengan Tergugat ;
- 3 Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Elektronik Injection ;
- 4 Bahwa pada tanggal 27 Februari 2013 Tergugat memanggil Penggugat dan menuduh bahwa Penggugat menerima uang dari penerimaan pekerja, kemudian mengusir Penggugat dari area ruangan kerja dan mengancam Penggugat tidak boleh bekerja sampai dengan berakhirnya kontrak kerja Penggugat, Penggugat diusir dari ruangan kantin perusahaan Tergugat, Penggugat hanya diperbolehkan berdiri di depan taman didepan Pos Security (perbuatan yang sangat tidak menyenangkan dan melecehkan harga diri Penggugat didepan para karyawan/buruh);
- 5 Bahwa Penggugat sangat keberatan dan tidak menerima penghinaan dan tuduhan yang tidak beralasan kepada Penggugat. Dan dengan itikat baik Penggugat ingin menyelesaikan masalah ini dengan baik-baik yaitu Penggugat meminta pihak Tergugat dapat memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan kemampuan Tergugat, tetapi Tergugat tidak ada tanggapan untuk menyelesaikan masalah ini ;
- 6 Bahwa Tergugat sengaja mencari-cari kesalahan Penggugat dan menuduh Penggugat tanpa bukti karena tidak senang kepada Penggugat yang ketika itu sedang ingin mejalankan hasil mediasi dari Disnaker Kabupaten Bekasi dengan PUK , PT.Hijau Daun Electronika Indonesia pada tanggal 25 Januari 2013 ;  
Adapun isi tuntutan telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu tentang :
  - a Surat Pengangkatan Karyawan Tetap ;
  - b Kepesertaan Jamsostek ;

### 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)



Namun dalam hal ini tergugat telah melakukan kebohongan hanya berupa janji-janji saja dengan tidak menjalankan apa yang telah disepakati dalam mediasi Disnaker Kabupaten Bekasi;

- 7 Bahwa Tergugat dalam masalah ini telah melakukan penghinaan, pelecehan harga diri Penggugat, mengancam dan mencemarkan nama baik Penggugat, yang mana telah menuduh Penggugat menerima uang dari penerimaan pekerja tanpa bukti ;
- 8 Tergugat telah melanggar isi kontrak kerja yaitu didalam isi kontrak kerja jelas tertuang adanya pekerjaan yang diperjanjikan kepada Penggugat, tetapi kejadian tanggal 27 Februari 2013 Tergugat telah mengusir Penggugat dengan cara yang sangat hina dan memalukan, tidak boleh bekerja sampai dengan kontrak kerja berakhir, hal ini sangat bertentangan dengan Undang-undang, telah melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf a dan d Undang-undang R.I. No.13 Tahun 2003 ;
- 9 Bahwa dikarenakan tidak ada kesepakatan maka Penggugat meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk dapat penyelesaian masalah ini melalui surat tanggal 04 Maret 2013 tentang permohonan mediasi ;
- 10 Bahwa pada tanggal 11 Juni 2013 mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sesuai dengan kewenangannya telah mengeluarkan anjuran tertulis Nomor : 567/2167/HI-Syaker/ VI/ 2013, dengan amar anjuran sebagai berikut :
  - 1 Agar Perusahaan PT.Hijau Daun Elektronika Indonesia membayar uang ganti rugi sisa kontrak 10 (sepuluh) bulan kepada pekerja Sdr.M.Iqbal dan membayar upah bulan Februari 2013 yang belum dibayarkan dengan rincian sebagai berikut :

Sisa kontrak :  $10 \times \text{Rp.}2.900.000,00 = \text{Rp. } 29.000.000,00;$   
Upah bulan Februari 2013 - 10 - 12 = Rp. 2.900.000,00;  
Jumlah = Rp. 31.900.000,00;  
(tiga puluh satu juta sembilan ratus ribu rupiah) ;
  - 2 Agar pihak pengusaha PT.HIJAU DAUN ELEKTRONIKA INDONESIA dan pekerja (Sdr.M Iqbal) memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini ;
- 11 Bahwa upah yang tercantum dalam kontrak kerja Penggugat itu adalah upah pokok yaitu sebesar Rp.2.900.000,00 (dua juta sembilan ratus ribu rupiah), sedangkan upah yang sebenarnya diterima oleh Penggugat adalah upah pokok beserta tunjangan tetap sebesar Rp.4.050.000,00 (empat juta lima puluh ribu rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12 Bahwa sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UU No.2 Tahun 2004, maka Penggugat sebagai pihak yang dirugikan mengajukan gugatan ini melalui PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) pada Pengadilan Negeri Bandung;

13 Bahwa dengan demikian secara terang dan nyata telah melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud Pasal 169 ayat (1) huruf a dan d UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut:

1 Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh ;

14. Bahwa berdasarkan point 13 tersebut diatas, Penggugat mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara gugatan ini, berkenan menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar isi kontrak kerja yang berakibat putusannya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat, dimana sesuai Pasal 62 UU No.13 tahun 2003, bila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Memutuskan Dalam Pokok Perkara , sebagai berikut :

Primair:

Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Yaitu membayar ganti rugi usaha sisa kontrak 10 (sepuluh) bulan upah sebesar Rp.10 X Rp.4.050.000,00 = Rp.40.500.000,00 (empat puluh juta lima ratus ribu rupiah);

Namun demikian, bilamana Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung berpendapat dan menentukan lain, maka :

Subsidiar:

Dalam satu proses peradilan yang baik dan benar, Penggugat mohon putusan yang seadil-adinya ;

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

Dalam Eksepsi:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa tentang bentuk surat gugatan dalam HIR maupun RBG, ataupun peraturan hukum keperdataan lainnya, tidaklah diatur secara jelas, namun demikian agar surat gugatan memenuhi dan dapat diterima sebagai gugatan, maka haruslah memenuhi syarat formil maupun syarat materiil. Dalam hal syarat formil tidak dipenuhi maka gugatan menjadi cacat atau tidak sah, untuk dan oleh karena itu, maka gugatan yang demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet onvenkelijke veerklaard*) .sedangkan syarat materiil, sebuah gugatan adalah adanya sengketa atau perselisihan hukum antara Penggugat dengan Tergugat ;

Apabila kita mencermati gugatan Penggugat dalam perkara No.117/G /2013/PHI/PN.Bdg tertanggal 18 Oktober 2013, di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KL.I A Bandung , dan dikaitkan fakta permulaan yang ada, maka surat gugatan Penggugat tersebut mengandung cacat formil maupun materiil, yaitu gugatan Penggugat (*obscur libel*) hal ini adalah didasarkan pada :

- Bahwa hal ini tampak jelas dalam gugatan pada Perihal: Gugatan Perselisihan Pelanggaran Isi PKWT dan pelecehan harga diri, pada halaman 1 gugatan Penggugat tidak berdasar karena menurut Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Pasal 2, berbunyi :

“ Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 2 berbunyi “ :

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

Sedangkan gugatan Penggugat yang pada perihalnya : gugatan perselisihan Pelanggaran isi PKWT dan pelecehan harga diri, membuat gugatan tersebut menjadi tidak jelas dan kabur, karena dalam Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 2 tersebut diatas tidak ada “ Perselisihan Pelanggaran isi PKWT dan Pelecehn Harga diri “, terutama pelecehan harga diri tidak dikenal dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tidak termasuk kewenangan Pengadilan hubungan Industrial;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 117/G/2013/PHI PN.Bdg., tanggal 27 Januari 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya ;

Hal 5 dari 13 hal. Put. Nomor 553 K/Pdt.Sus-PHI/2014



DALAM POKOK PERKARA

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- 2 Menyatakan sah dan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Maret 2013 ;
- 3 Memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar 10 X Rp.2.900.000,00 = Rp.29.000.000,00 (dua puluh sembilan juta rupiah) ;
- 4 Membebankan biaya perkara sebesar Rp.469.000,00 (empat ratus enam puluh sembilan ribu rupiah) kepada Negara ;
- 5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 11 Februari 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 12 Desember 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Februari 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 08/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 4 Maret 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 7 Maret 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 18 Maret 2014;

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

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

**DALIL KEBERATAN PEMOHON KASASI TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KLAS IA BANDUNG:**

Bahwa PEMOHON KASASI MENOLAK dengan tegas seluruh amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung No.117/G/2013/PHI/PN.Bdg, tanggal 27 Januari 2014 yang tidak berdasar dan tidak beralasan hukum tersebut;



Pemohon Kasasi keberatan atas pertimbangan putusan pada hal 18 paragraf 4 yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa terhadap eksepsi, Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*), karena adanya ketidakjelasan mengenai jenis gugatan yang dimaksud dalam Pasal 2 UU PPHI tahun 2004, Majelis berpendapat atau tidak termasuk dalam jenis gugatan yang dimaksud dalam Pasal 2 UU PPHI Tahun 2004, Majelis berpendapat bahwa benar gugatan tentang pelanggaran isi PKWT tidak terdapat dalam Pasal yang mengatur tentang ketentuan pada halaman 7 putusan tersebut jelas eksepsi Pemohon Kasasi/Tergugat tidak hanya tentang Pelanggaran Isi PKWT akan tetapi ada tentang Pelecehan harga diri, akan tetapi tidak diberikan pertimbangan atas eksepsi tersebut didalam putusan;

**DALAM POKOK PERKARA:**

I. Pemohon Kasasi keberatan atas pertimbangan putusan pada halaman 24 paragraf 1,2, 3,4 dan halaman 25 paragraf 1,2,3,4, yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa tindakan dan keputusan Tergugat untuk me non job kan Penggugat dari pekerjaan diperusahaan Tergugat, pada dasarnya haruslah dilakukan secara tertulis sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaan, bukan dengan cara lisan dan dengan cara mengusir Penggugat dari ruang kerjanya dan hanya diperbolehkan berdiri didepan taman di dekat pos keamanan. Sehingga adalah wajar dan merasa terhina dan dipermalukan didepan karyawan lain, sehingga kemudian Penggugat tidak masuk kerja pada hari berikutnya”;

Halaman 24 paragraf 2 yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa terjadinya ketidakhadiran pekerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut adalah salah satu akibat dari ketidakjelasan dan ketidakpastian perintah yang dilakukan secara lisan yang dilakukan Tergugat yang seharusnya apabila Tergugat tetap mewajibkan Penggugat masuk kerja walaupun Penggugat sedang di non job kan. Maka menjadi kewajiban Tergugat untuk memanggil Tergugat secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi bahwa 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 dikudlifikasikan mengundurkan diri”;

Halaman 24 paragraf 5



“Menimbang bahwa sejak tanggal 28 Februari 2013 terhitung sehari sejak diusirnya Penggugat dari ruang keijanya, Penggugat sudah tidak masuk lagi bekeija diperusahaan Tergugat, tetapi Tergugat juga tidak pernah melakukan pemanggilan kepada Penggugat untuk bekerja kembali diperusahaan Tergugat”;

Halaman 24 paragraf 4

“Menimbang, bahwa begitu pula permintaan dan perintah dari Tergugat kepada Penggugat, yang meminta kepada Penggugat untuk bekerja kembali diperusahaan Tergugat tidak panah dilakukan secara formal dan tertulis kepada Penggugat, sehingga menimbulkan ketidakjelasan dan ketidak pastian terhadap Penggugat”;

Halaman 25 paragraf 1

“Menimbang, bahwa oleh karenanya tindakan dan tuntutan Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat harus dinyatakan dan dikualifikasikan telah mengundurkan diri, dengan alasan karena perundang-undangan tersebut, tetapi peristiwa pelanggaran ini PKWT termasuk dalam perselisihan hubungan industrial”;

Hal 19 paragraf 3 yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa setelah Majelis periksa perkara a quo secara seksama, maka gugatan Penggugat yang terkait tuntutan dan gugatan atas pelanggaran isi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) oleh Tergugat terjadi karena adanya perselisihan yyang timbul karena tidak terpenuhinya hak dan adanya perbedaan pendapat antara Penggugat dan Tergugat mengenai pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PKWT) yang dibuat oleh keduanya Sehingga dengan mempertimbangkan dan memperhatikan pada redaksi dan ketentuan dalam Pasal 1 Huruf 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, maka gugatan yang dilakukan Penggugat pada dasarnya adalah gugatan dalam perselisihan hak”;

Majelis Hakim yang kami Muliakan

Bahwa pertimbangan diatas sangat jelas, bertentangan Undang Undang dimana pengertian dari Perselisihan Hak sebagaimana yang diatur Undang Undang No.02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pasal 1 poin 2, Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Bahwa jelas apabila dipahami pengertian tersebut, perselisihan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu



Tertentu, sebagaimana pengertian di atas maka dengan ditandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut kedua belah pihak sudah sadar dan memahami tentang hak-hak mereka sebagaimana dalam perjanjian tersebut, baik jangka waktu, upah, pekerjaannya, dan lain-lain;

Bahwa dalam gugatan PELANGGARAN ISI PKWT dan PELECEHAN HARGA DIRI, tidak diatur dan tidak termasuk dalam PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, karena bukan permasalahan perbedaan penafsiran yang menjadi permasalahan Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat akan tetapi Pelaksanaan dari PKWT tersebut. Pemohon Kasasi/Tergugat pertegas tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Termohon Kasasi/Penggugat, tetapi faktanya sejak tanggal 28 Februari 2013 hingga waktu perjanjian berakhir, Termohon Kasasi/Penggugat tidak pernah hadir diperusahaan, terlebih lagi Penggugat telah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tidaklah dapat dipertimbangkan”;

Halaman 25 paragraf 2

“Menimbang, bahwa benar dalam Pasal 6 angka 7 PKWTT antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan apabila pekerja tidak masuk kerja dalam waktu 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa ada keterangan secara tertulis disertai bukti-bukti yang sah yang dapat diterima oleh pihak perusahaan, maka secara langsung dinyatakan sudah mengundurkan diri dari pekerjaannya”;

Halaman 25 Paragraf 3

“Menimbang, bahwa terkait dengan pengkualifikasian pengunduran diri ini, secara teknis, dalam peraturan perusahaan Tergugat sendiri telah diatur dalam Pasal 8 ayat (3) bahwa karyawan yang tidak masuk kerja selama 5(lima) hari berturut-turut tanpa membari kabar atau alasan yang bias dipertanggungjawabkan dan sudah mendapatkan panggilan secara patut dan tertulis dari perusahaan, dapat diputus hubungan keijanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, sedangkan ayat (4) nya menyatakan, bahwa perusahaan tidak berkewajiban memberikan pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri, kecuali telah mempunyai masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih, diberikan unag penggantian hak dan uang pisah”;

Halaman 25 paragraf 4

“Menimbang, bahwa hal itu sesuai pula dengan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi bahwa 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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan keijanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

Majelis Hakim Yang kami muliakan

Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat sesuai fakta hukum, Termohon kasasi/Penggugat yang telah melanggar PKWT dan Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, Pengurangan Job secara spontan dan Pemanggilan bukan kesalahan Pemohon Kasasi/Tergugat karena telah dilakukan secara lisan, dengan alasan:

- Bahwa kejadian tanggal 27 Januari 2015, adalah spontan, karena informasi tersebut baru diterima Pemohon Kasasi/Tergugat maka Termohon Kasasi/Penggugat dikurangi Job kerjanya, untuk dilakukan infestigasi terlebih dahulu;
- Bahwa sebagaimana keterangan saksi (Halim Jaka Purnama, Eko Sri Sunarti dan Rolis Firmansyah): saksipun pernah mendengar bahwa apabila ada orang yang mau masuk jadi karyawan baru pada perusahaan tersebut suka diminta uang oleh Penggugat”.(hal 12 poin 6, hal 15 poin 4,5,6,7 dan 17 poin 4);
- Bahwa sejak 27 Februari tersebut, Penggugat sudah tidak mempunyai niat bekeija kepada Tergugat, dengan membawa/menguasai dokumen perusahaan berupa PKWT atas namanya serta Note Book milik perusahaan dan sejak tanggal tersebut Penggugat tidak pernah masuk kerja;
- Bahwa fakta persidangan, pengurangan job Termohon Kasasi/Penggugat dilakukan secara spontan dalam rangka infestigasi, pertimbangan tentang pengurangan job harus tertulis tidak dapat dibenarkan karena secara spontan sedangkan sejak saat itu Termohon Kasasi/Penggugat tidak mempunyai niat untuk masuk bekerja;
- Bahwa adanya fakta PKWT telah dibawa Termohon Kasasi/Tergugat, maka sulit mencari Pemohon Kasasi/Penggugat karena data-data perjanjian keija dibawa Termohon Kasasi/Penggugat, akhirnya setelah beberapa lama pertengahan bulan 14 Maret 2013, barang-barang milik perusahaan berupa Note Book dikembalikan bukan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat melainkan pihak lain yang mengembalikannya, sedangkan Dokumen diserahkan pada tanggal 15 Maret 2013, itu pun bukan diserahkan langsung oleh Termohon Kasasi/Penggugat;
- Bahwa sebagaimana keterangan saksi Eko Sri Sunarti, SH halaman 15 poin 3, Pihak Pemohon Kasasi/Tergugat telah meminta Termohon Kasasi/ Penggugat

#### 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 teruat 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)



untuk membantu pekerjaan saksi dan telah berkali-kali saksi tawarkan, supaya masuk kerja akan tetapi Termohon Kasasi/ Penggugat Tetap tidak mau masuk bekerja;

- Bahwa pertimbangan-pertimbangan tentang adanya pemanggilan tertulis diluar kehendak Pemohon Kasasi karena telah terbukti berkali-kali telah diminta secara lisan kepada Termohon Kasasi /Penggugat untuk masuk bekerja, tidak Termohon Kasasi/Penggugat lakukan, maka ketidak hadirannya Termohon Kasasi/Penggugat tanpa keterangan yang jelas, berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat "Pekerja tidak masuk kerja dalam waktu 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa ada keterangan secara tertulis disertai dengan bukti-bukti yang sah yang dapat diterima oleh pihak perusahaan dinyatakan mengundurkan diri dari pekerjaannya dan apabila dilakukan oleh pihak Kedua/ pekerja maka akan dikenakan sanksi pemberhentian tanpa ada ganti rugi upah meskipun masa berlaku dari perjanjian ini belum berakhir;
- Bahwa karena PHK dengan alasan kualifikasi pengunduran diri sebagaimana dinyatakan Pemohon Kasasi/Tergugat dalam PKWT tersebut, sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, perjanjian kerja berakhir apabila:

d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja;

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

Bahwa terlepas dari alasan-alasan Pemohon Kasasi serta meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 4 Maret 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, maka alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi dapat dibenarkan dengan pertimbangan sebagai berikut ;

- Bahwa Pemohon dengan Termohon terikat PKWT, bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 karena sebagai pemegang jabatan HRD/Personalia ( vide : gugatan dan jawaban ) serta jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tidak akan selesai dalam waktu tertentu;
- Bahwa dengan demikian Termohon Kasasi adalah pekerja tetap terikat dengan PKWT, bukan PKWT;



- Bahwa tindakan terhadap Termohon Kasasi melakukan ketidakwajaran dalam melakukan pekerjaan dan telah menerima sejumlah uang berkaitan dengan proses penerimaan karyawan tidak terbukti sebagaimana telah benar dipertimbangkan oleh *judex facti*, maka dalam perkara ini PHK dapat dikabulkan dengan tanpa kesalahan;
- Bahwa kompensasi PHK dengan masa kerja kurang dari 1 ( satu ) tahun, pekerja tetap, upah per bulan Rp. 2.900.000,00 serta berdasarkan keadilan diberikan upah proses sampai dengan tanggal anjuran diterbitkan Mediator pada bulan Juni 2013 adalah 4 ( empat ) bulan upah, adalah :
  - Uang Pesangon  $2 \times \text{Rp. } 2.900.000,00 = \text{Rp } 5.800.000,00$
  - Uang ..... Hak  $15 \% \times \text{Rp } 5.800.000,00 = \text{Rp } 870.000,00$
  - Upah Proses  $4 \times \text{Rp } 2.900.000,00 = \underline{\underline{\text{Rp } 11.600.000,00}}$
  - Jumlah  $= \text{Rp } 18.270.000,00$

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. HIJAU ELEKTRONIKA INDONESIA** tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No.117/G/2013/PHI/PN.Bdg, tanggal 27 Januari 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

#### M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. HIJAU ELEKTRONIKA INDONESIA** tersebut;



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

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No.117/G/2013/PHI/PN.Bdg, tanggal 27 Januari 2014

**MENGADILI SENDIRI :**

**DALAM EKSEPSI**

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya ;

**DALAM POKOK PERKARA**

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- 2 Menyatakan sah dan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan *judex facti* diucapkan ;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebesar Rp 18.270.000,00 ( delapan belas juta dua ratus tujuh puluh ribu rupiah;
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuik selain dan selebihnya
- 5 Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis**, tanggal **20 November 2014** oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota,

K e t u a,

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

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

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

Panitera Pengganti : Ttd/Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.

**UNTUK SALINAN  
MAHKAMAH AGUNG RI.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,**

**RAHMI MULYATI, SH., MH.**  
**NIP. 040 049 629**

Hal 13 dari 13 hal. Put. Nomor 553 K/Pdt.Sus-PHI/2014