



**PUTUSAN**

**Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**MOHAMMAD ARHAM**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Bantaran Gg. Dahlia RT 09/RW 10, Desa Sumber Kedawung, Kecamatan Leces, Kabupaten Probolinggo, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

melawan:

**PT KERTAS LECES (PERSERO)**, berkedudukan di Jalan Raya Leces, Kecamatan Leces, Kabupaten Probolinggo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ir. Kariyono, M.T, dan kawan, Kepala Divisi SDM & Kesehatan PT Kertas Leces (Persero), beralamat di Jalan Raya Leces, Kecamatan Leces, Kabupaten Probolinggo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 November 2014, Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada pokoknya atas dalil-dalil:

I. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja atau karyawan pada PT Kertas Leces (Persero) yang telah bekerja sejak bulan Januari 1991 dengan upah/ penghasilan terakhir sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah);

Hal 1 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat telah menerima Nota Dinas Nomor 06/SAR/IX/2012 dari Tergugat yang isinya pemberian skorsing (larangan masuk kerja) sejak tanggal 7 September 2012;
3. Bahwa Penggugat pada tanggal 10 September 2012 melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan Surat Nomor 125/DPP/I/IX/2012 telah mengajukan permintaan bipartit dengan pokok perkara pemberian skorsing kepada Penggugat;
4. Bahwa karena Tergugat secara lisan menyampaikan belum bersedia berunding, maka Penggugat pada tanggal 12 September 2012 melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan Surat Nomor 126/DPP/I/IX/2012 mengajukan untuk yang kedua kali permintaan bipartite dengan pokok perkara yang sama yaitu pemberian skorsing kepada Penggugat;
5. Bahwa terhadap 2 (dua) surat Penggugat tersebut, Tergugat menyampaikan sebagaimana Suratnya Nomor 723/SDM-IX/2012 yang isinya menolak melakukan perundingan;
6. Bahwa karena adanya penolakan untuk melakukan perundingan bipartit dari Tergugat maka dianggap sebagai gagalnya perundingan, sehingga Penggugat pada tanggal 19 September 2012 melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan Surat Nomor 127/DPP/I/IX/2012 telah mengajukan permintaan tripartit (mediasi) kepada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo;
7. Bahwa pada tanggal 3 Oktober 2012 Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo telah melakukan klarifikasi terkait skorsing Penggugat, namun dalam pertemuan tersebut Tergugat tidak hadir;
8. Bahwa pada tanggal 25 Oktober 2012 Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo telah melakukan klarifikasi kedua terkait skorsing Penggugat, dalam hal ini Tergugat melayangkan surat kepada pihak Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo;
9. Bahwa pada tanggal 12 November 2012 Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo melalui Suratnya Nomor 560/2863/426.104/2012 telah menyampaikan hasil klarifikasi kepada Penggugat dan Tergugat;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa pada tanggal 28 November 2012 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat;
11. Bahwa pada tanggal 3 Desember 2013 Penggugat melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan Surat Nomor 145/DPP/I/XII/2012 telah mengajukan permintaan bipartit dengan pokok perkara PHK sepihak kepada Penggugat;
12. Bahwa pada tanggal 17 Desember 2013 Penggugat melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan Surat Nomor 148/DPP/I/XII/2012 telah mengajukan permintaan bipartit untuk yang kedua kali kepada Tergugat dengan pokok perkara yang sama yaitu PHK sepihak kepada Penggugat;
13. Bahwa pada tanggal 26 Desember 2012 telah dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat yang hasilnya adalah tidak adanya kesepakatan (gagalnya perundingan);
14. Bahwa pada tanggal 10 Januari 2013 Penggugat melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan Surat Nomor 157/DPP/I/I/2013 telah mengajukan permintaan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Probolinggo;
15. Bahwa pada tanggal 6 Februari 2013 mediator memanggil para pihak yang berselisih untuk dilakukan mediasi dan pada tanggal 21 Februari 2013 mediator mengeluarkan anjuran melalui Surat Nomor 568/0530/426.104/ 2013, yang isinya sebagai berikut:

“Agar Manajemen PT Kertas Leces (Persero) mengajukan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas SK. Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012 tentang Pemberhentian Karyawan atas nama Moh. Arham/T-91069 tanggal 28 November 2012”;
16. Bahwa pada tanggal 31 Juli 2013 Penggugat telah mengajukan gugatan kepada Tergugat di PHI Surabaya dengan register perkara Nomor 83/G/2013/PHI.Sby, namun oleh Majelis Hakim gugatan tersebut tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Hal 3 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

17. Bahwa dengan keputusan Majelis Hakim tersebut, Penggugat di depan salah satu Hakim anggota akan menyempurnakan kembali gugatannya serta akan mengajukan kembali gugatannya;
18. Bahwa tuduhan sebagaimana *resume* dan notulen Rapat Nomor 29/TP2KP-IX/2012 yang menjadi dasar pemberian skorsing Penggugat adalah tidak benar, karena tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat dan Tergugat tidak berani melakukan gelar perkara sebagaimana permintaan Penggugat melalui DPP Serikat Karyawan Kertas Leces (Sekar Leces) dengan Surat Nomor 135/DPP/I/X/2012;
19. Bahwa SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan yang menjadi bagian dari PKB tahun 2010 dalam pembuatannya seharusnya melibatkan SP/SB yang menandatangani PKB tersebut, dalam kenyataannya SK tersebut yang menjadi bagian dari peraturan perusahaan dalam pembuatannya tidak mempertimbangkan saran SP/SB. Sehingga SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan yang dijadikan dasar dalam melakukan skorsing batal demi hukum;
20. Bahwa dengan demikian Nota Dinas Nomor 06/SAR/IX/2012 tentang Larangan Masuk Kerja (skorsing) Penggugat yang mendasarkan pada hasil *resume*, notulen Rapat Nomor 29/TP2KP-IX/2012 serta SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 sebagaimana poin 16 dan 17 di atas menjadi cacat hukum baik dari unsur material maupun formalnya;
21. Bahwa Surat Keputusan Tergugat Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012 tentang PHK terhadap Penggugat melanggar ketentuan hukum sebagai berikut;
  - a) Dalam amar menimbang ayat (a) dan ayat (b), dugaan pelanggaran sebagaimana yang dituduhkan Tergugat harus dibuktikan dalam pengadilan. Dalam hal ini Penggugat telah meminta perlunya gelar perkara atau jika perlu dugaan tersebut dilaporkan kepada pihak berwajib;
  - b) Dalam amar menimbang ayat (d), dugaan kesalahan berat yang dilakukan Tergugat terhadap peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama sebagaimana juga telah diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka sebelum dilakukan PHK

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



seharusnya Penggugat diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dan selanjutnya pengajuan PHK harus mendapatkan penetapan dari lembaga PPHI (perlakuannya sama dengan Pasal 158 Undang-Undang 13/2003). Dalam hal ini Penggugat tidak menerima surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dari Tergugat, sehingga dalam hal ini Tergugat justru inkonsisten terhadap Pasal 161 Undang-Undang 13 Tahun 2003;

Maka dengan demikian, Surat Keputusan Tergugat Nomor 134/Kpts Up/S/Br/XI/2012 tentang PHK Penggugat batal demi hukum;

22. Bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan telah melakukan PHK sepihak, dengan demikian perbuatan Tergugat nyata-nyata dan berdasarkan fakta hukum yang tidak terbantahkan telah dengan sengaja melanggar ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) yang selanjutnya berbunyi:

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003:

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”;

Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003:

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Bahwa selain melanggar ketentuan sebagaimana tersebut di atas, Tergugat juga melanggar ketentuan sebagai berikut:

- i. Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- ii. Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor

Hal 5 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

- iii. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

23. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat dengan tidak membayar upah/penghasilan normatif adalah bertentangan dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (1): "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";

24. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168 kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";

25. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf (f): "Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila", huruf (f) "Pekerja buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha" juncto Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 2 yang berbunyi: "Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus", maka pihak Tergugat wajib membayar upah/penghasilan kepada Penggugat terhitung mulai bulan Desember 2012 sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) sampai dengan putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

26. Bahwa berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku selain berkewajiban membayar upah/penghasilan normatif, pihak Tergugat juga wajib membayar penambahan upah akibat keterlambatan membayar upah/penghasilan normatif kepada Penggugat, hal tersebut didasarkan sesuai ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan (3) *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 19 ayat (1) dan (2) yaitu sebesar 50% dari upah untuk tiap keterlambatan 33 hari terhitung mulai 28 Januari 2013 untuk gaji bulan Desember 2012 sampai dengan terbayarnya seluruh gaji selama proses sebesar Rp1.103.536,00 (satu juta seratus tiga ribu lima ratus tiga puluh enam rupiah);

27. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai prosedur, maka sangatlah tidak berlebihan apabila Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar upah/penghasilan kepada Penggugat beserta hak-hak yang biasa diterima selama tidak dipekerjakan sampai dengan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkraht van gewijsde*);

## II. Dalam Putusan Sela:

1. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan tindakan bertentangan dengan hukum sebagaimana dimaksud di atas dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat dan Tergugat tidak mempunyai itikad baik karena tidak membayar upah/penghasilan Penggugat sejak bulan Desember 2012 oleh karenanya Penggugat dan keluarganya merasakan sangat tertekan dan diterlantarkan oleh Tergugat, maka sesuai Ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengharap dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk menjatuhkan putusan sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara tunai seluruh upah/penghasilan normatif kepada Penggugat sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh

Hal 7 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

puluh dua rupiah) untuk setiap bulannya terhitung mulai bulan Desember 2012 sampai dengan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

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

## I. Dalam Putusan Sela:

1. Mengabulkan permohonan putusan sela yang dimohonkan Penggugat;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar upah/penghasilan Penggugat terhitung mulai bulan Desember 2012 sampai dengan putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkraht van gewijsde*) sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) untuk setiap bulannya sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang tunjangan pendidikan tahun 2013 1 (satu) kali upah sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces (Persero) tahun 2010 Pasal 39 ayat (1) dan Uang THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2013 kepada Penggugat 1 (satu) kali upah sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces (Persero) Tahun 2010 Pasal 38 ayat (1);

## II. Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan SK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012 tanggal 28 November 2012 tidak sah dan batal demi hukum sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak Penggugat oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum dan

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

3. Membatalkan Surat Keputusan Direksi PT Kertas Leces Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012 tanggal 28 November 2012 tentang Pemberhentian Karyawan atas nama Penggugat karena tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan upah/penghasilan normatif dan/atau hak-hak normatif lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan yang berlaku dengan perincian sebagai berikut:
  - a. Membayar upah/penghasilan Penggugat terhitung mulai bulan Desember 2012 sampai dengan putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkraht van gewijsde*) sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) untuk setiap bulannya sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. Membayar uang tunjangan pendidikan tahun 2013 1 (satu) kali upah sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces (Persero) Tahun 2010 Pasal 39 ayat (1) dan uang THR (Tunjangan Hari Raya) tahun 2013 kepada Penggugat 1 (satu) kali upah sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah) sesuai Perjanjian Kerja Bersama PT Kertas Leces (Persero) tahun 2010 Pasal 38 ayat (1);
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada tempat, posisi dan jabatan semula di perusahaan serta memberikan upah/penghasilan normatif dan/atau hak-hak normatif lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan yang berlaku;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar penambahan upah akibat keterlambatan membayar upah sesuai ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2) dan (3) *juncto*

Hal 9 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 19 ayat (1) dan (2) yaitu sebesar 50% dari upah untuk tiap keterlambatan 33 hari terhitung mulai 28 Januari 2013 untuk gaji bulan Desember 2012 sampai dengan terbayarnya seluruh gaji selama proses sebesar Rp1.103.536,00 (satu juta seratus tiga ribu lima ratus tiga puluh enam rupiah);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan dalam pokok perkara ini sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah);
8. Menyatakan putusan dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam gugatan ini sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Subsidiar:

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan Rekonvensi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil Para Penggugat sebagaimana yang dituangkan dalam gugatannya, baik posita maupun petitumnya kecuali untuk hal-hal yang diakui secara tegas;
2. Bahwa sesuai Berita Acara Persidangan tanggal 25 Juni 2014 sebelum jawaban ini diajukan, Penggugat menyatakan tidak melakukan perubahan atau perbaikan terhadap gugatannya. Dengan demikian, gugatan *a quo* tidak dapat lagi diajukan perubahan atau perbaikan selama proses di persidangan hingga Majelis Hakim memutus perkara ini;

Eksepsi gugatan Penggugat tidak dapat diperkarakan;

3. Bahwa maksud Penggugat mengajukan gugatan *a quo* adalah hendak memperselisihkan perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat (i.c. Mohammad Arham),



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana dalam surat gugatan yang telah diajukan oleh Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 28 Mei 2014 yang diperbaiki pada tanggal 18 Juni 2014 dengan register perkara Nomor 56/G/2014/PHI.SBY;

4. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang tidak terbantahkan Penggugat telah menerima secara tunai sebagian hak yang timbul akibat PHK dari Tergugat (akan kami buktikan di persidangan), yaitu uang penggantian hak berupa kompensasi cuti besar yang belum diambil dan belum gugur sebesar Rp3.601.910,00 (tiga juta enam ratus satu ribu sembilan ratus sepuluh rupiah) dan sisa uang insentif pengobatan semester II tahun 2012 sebesar Rp64.295,00 (enam puluh empat ribu dua ratus sembilan puluh lima rupiah), pada tanggal 9 Januari 2013;
5. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang tidak terbantahkan Penggugat telah mengajukan permintaan dan telah menerima pembayaran JHT Jamsostek secara tunai dengan alasan telah keluar dari perusahaan karena telah berhenti bekerja atas permintaan sendiri (APS) (akan kami buktikan di persidangan), yaitu: uang Jaminan Hari Tua (JHT) Jamsostek sebesar Rp12.755.240,00 (dua belas juta tujuh ratus lima puluh lima ribu dua ratus empat puluh rupiah), pada tanggal 12 Desember 2011, dan sisa kekurangannya sebesar Rp610.638,00 (enam ratus sepuluh ribu enam ratus tiga puluh delapan) pada tanggal 7 November 2013;
6. Bahwa uang penggantian hak berupa kompensasi cuti besar dan sisa uang insentif pengobatan, serta JHT Jamsostek sebagaimana dalil angka 4 dan 5 di atas tidak pernah ditolak atau dikembalikan oleh Penggugat kepada Tergugat dan pihak lain. Dengan diterimanya uang penggantian hak dan sebagian hak yang timbul akibat PHK oleh Penggugat, secara hukum Penggugat telah menerima PHK kepada dirinya sebelum gugatan *a quo* diajukan ke pengadilan hubungan industrial;

Dengan demikian, hak menggugat sudah dihapuskan sendiri oleh Penggugat dan oleh karenanya sudah sepatutnya apabila gugatan *a quo* ditolak atau setidak-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Eksepsi gugatan Penggugat telah lewat waktu (*daluwarsa*);

7. Bahwa tenggang waktu untuk mengajukan gugatan terhadap perselisihan PHK yang merupakan syarat formil secara limitatif diatur dalam Pasal 82

Hal 11 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha";

Pengertian hukum di atas mengandung makna bahwa gugatan PHK hanya dapat dilakukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja (i.c. Penggugat);

Demikian pula jika mengacu pada Pasal 1946 KUHPerdara yang pada pokoknya menentukan bahwa daluwarsa atau lewat waktu (*expiration*) selain menjadi dasar hukum untuk memperoleh sesuatu, juga menjadi landasan hukum untuk membebaskan (*release*) seseorang dari suatu perikatan atau perjanjian setelah lewat jangka waktu tertentu;

8. Bahwa fakta hukum keputusan PHK dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 28 November 2012 berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012. Hal ini juga telah diakui dan menjadi dasar dari gugatan Penggugat yang diuraikan dalam posita gugatannya;
9. Bahwa Penggugat mengajukan atau mendaftarkan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 28 Mei 2014 dengan Register Perkara Nomor 56/G/2014/PHI.SBY. Dengan demikian pengajuan gugatan dalam perkara *a quo*, telah melewati tenggang waktu yang diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Dengan demikian, Penggugat dalam mengajukan gugatan *a quo* telah lewat waktu (*daluwarsa*) serta tidak beralasan hukum dan oleh karenanya sudah sepatutnya apabila gugatan *a quo* ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Eksepsi tentang gugatan *obscuur libel*;

Bahwa gugatan *a quo* kabur atau *obscuur libel* karena dalam gugatan *a quo* terdapat inkonsistensi antara posita dan petitumnya. Dalam posita angka 19 Penggugat mendalilkan SK Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 20/Kpts-

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan dalam pembuatannya tidak melibatkan serikat pekerja sehingga menjadi batal demi hukum, akan tetapi dalam petitum gugatan *a quo* tidak dimintakan pembatalan terhadap SK Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011. Oleh karenanya, sudah sepatutnyalah Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* menolak gugatan *a quo* atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

Berdasarkan segala apa yang telah diuraikan di atas, sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menyatakan menolak atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

Dalam Rekonvensi:

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Tergugat Konvensi sekarang dalam kedudukannya selaku Penggugat Rekonvensi akan mengajukan gugatan rekonvensi terhadap Penggugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang selaku Tergugat Rekonvensi;
2. Bahwa mohon segala sesuatu yang tertuang di dalam eksepsi dan konvensi dianggap terulang dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari bagian ini;
3. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran-pelanggaran peraturan disiplin karyawan kategori berat (akan kami buktikan di persidangan), yaitu:
  - a. Bahwa Tergugat Rekonvensi dilaporkan oleh sesama karyawan karena telah mengkoordinir dan mempengaruhi karyawan untuk menuntut kompensasi dan pengakuan masa kerja dengan menarik biaya sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah)/orang dan menjanjikan akan mendapatkan kompensasi sekitar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah)/orang dan pengakuan masa kerja di perusahaan. Pada kenyataannya gugatan di PHI dimenangkan oleh PTKL, sehingga karyawan yang merasa tertipu oleh janji-janji Tergugat Rekonvensi; Atas perbuatan tersebut, Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan yang termasuk pelanggaran kategori berat sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT KL Nomor 20/Kpts-Up/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Pasal 6 ayat (1) yaitu melakukan

Hal 13 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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

kecurangan, penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik perusahaan, milik karyawan dan/atau milik orang lain di wilayah kerja perusahaan;

- b. Bahwa pada tanggal 10 April 2012 dan bulan September 2012 Tergugat Rekonvensi telah melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan melampaui batas kewenangannya, yaitu memberikan keterangan tentang perusahaan kepada wartawan tanpa seijin atau atas perintah direksi. Dalam ketentuan di perusahaan Tergugat, pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan adalah direksi sendiri atau pejabat sekretaris perusahaan, dan bila direksi berkenan akan menunjuk pejabat perusahaan;

Atas perbuatan tersebut, Tergugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran kategori berat sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT KL Nomor 20/Kpts-Up/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Pasal 6 ayat (12) yaitu karyawan memberikan pernyataan tentang perusahaan kepada publik tanpa seijin atau atas perintah direksi kecuali karena tugas dan wewenangnya;

- c. Bahwa pada tanggal 30 April 2012 Tergugat Rekonvensi melakukan aksi dan mengerahkan karyawan yang sedang bekerja di tempat perundingan *addendum* PKB sehingga membuat keributan yang mengganggu jalannya perundingan karena tim perunding merasa terancam dan terintimidasi secara mental sehingga tidak bisa bekerja dengan baik karena suasana tidak kondusif dan mengakibatkan perundingan diskors dan tidak dapat dilanjutkan;

Atas perbuatan tersebut, Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan yang termasuk dalam pelanggaran kategori berat sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi PTKL Nomor 20/Kpts-Up/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Pasal 6 ayat (5) yaitu menyerang, menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menipu, mengintimidasi, menghina secara kasar komisaris, direksi, perusahaan atau karyawan di wilayah kerja perusahaan;

- d. Bahwa Tergugat Rekonvensi mengajak karyawan yang tidak diundang dalam acara yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja pada tanggal 3

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oktober 2012, akibatnya 21 (dua puluh satu) karyawan yang sedang bekerja meninggalkan pekerjaannya pada waktu jam kerja tanpa melalui prosedur pengajuan ijin/dispensasi yang berlaku. Atas kejadian tersebut, 21 (dua puluh satu) karyawan terbukti melakukan pelanggaran disiplin sehingga 5 (lima) karyawan diberi sanksi dan 16 (enam belas) karyawan diberi surat peringatan sesuai dengan tingkat kesalahan masing-masing; Atas perbuatan tersebut, Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan yang termasuk pelanggaran kategori berat sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT KL Nomor 20/Kpts-Up/II/2011 tentang Peraturan Disiplin Karyawan Pasal 6 ayat (6) yaitu membujuk komisaris, direksi dan karyawan untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku;

4. Bahwa atas perbuatan Tergugat Rekonvensi sebagaimana dalil angka 30 di atas, maka Penggugat Rekonvensi memberikan skorsing terhadap Tergugat Rekonvensi melalui Nota Dinas Nomor 06/SAR/IX/2012 tanggal 6 September 2012;

5. Bahwa oleh karena perbuatan-perbuatan Tergugat Rekonvensi adalah merupakan pelanggaran yang telah diatur dalam PKB dan peraturan disiplin karyawan dan termasuk dalam pelanggaran kategori berat, sebagaimana dalam PKB Pasal 57 ayat (4) huruf d, yaitu: "Manajemen dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan karena karyawan melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan dan peraturan perusahaan";

jo. Surat Keputusan Direksi PTKL Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2012 tentang Peraturan Disiplin Karyawan, Pasal 9 ayat (2) huruf d, yaitu: "Sanksi A (PHK) diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur pada Pasal 6 surat keputusan ini, berupa pemutusan hubungan kerja";

Dan bahwasannya Tergugat Rekonvensi telah mengingkari pernyataannya pada waktu diterima bekerja di PTKL yang mana salah satu bunyinya adalah "sanggup untuk mematuhi peraturan perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku di PT Kertas Leces (Persero), dan apabila melanggar kesanggupan bersedia menerima tindakan dari perusahaan sesuai dengan

Hal 15 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



ketentuan yang berlaku”, maka mengingat hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi tidak mungkin lagi dilanjutkan karena hilangnya kepercayaan sehingga mengakibatkan ketidakharmonisan, maka sangat logis apabila Penggugat Rekonvensi memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat Rekonvensi dalam rangka penegakkan disiplin karyawan, terhitung mulai tanggal 29 November 2012 melalui Surat Keputusan Direksi PTKL Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012 dengan mendapatkan hak-hak PHK sesuai PKB tahun 2010-2012 dan ketentuan yang berlaku di perusahaan;

6. Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah karyawan yang didaftarkan sebagai peserta program pensiun yang iurannya dibayar oleh perusahaan dan pekerja maka sesuai dengan PKB tahun 2010-2012 dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, Penggugat Rekonvensi akan mendapatkan hak-hak PHK sebesar Rp55.224.587,00 (lima puluh lima juta dua ratus dua puluh empat ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah). Nilai hak ini lebih baik dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

- Uang Tabungan Hari Tua (THT) yang akan dibayar oleh AJB Bumiputera 1912;
- Uang Pensiun Hari Tua (PHT) yang akan dibayar oleh Dana Pensiun Kertas Leces (DPKL) kategori pensiun ditunda yang jatuh tempo pembayarannya pada saat Penggugat berusia 46 (empat puluh enam) tahun sesuai ketentuan normative dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun;
- Uang penggantian hak berupa:
  - a. Kompensasi cuti besar yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Sisa uang insentif pengobatan semester II tahun 2012;
  - c. Uang Bantuan Biaya Kesehatan Pensiunan (Bankespen) akan dibayar oleh AJB Bumiputera 1912;
    - Uang Jaminan Hari Tua (JHT) yang telah dibayar oleh PT Jamsostek (Persero) (perbandinganya akan kami buktikan di persidangan);

7. Bahwa Tergugat Rekonvensi sudah mengambil dan menerima sebagian hak-hak akibat dari pemutusan hubungan kerja yaitu:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penggantian hak berupa uang kompensasi cuti besar yang belum diambil dan belum gugur Rp3.601.910,00 (tiga juta enam ratus satu ribu sembilan ratus sepuluh rupiah) dan sisa uang insentif pengobatan semester II tahun 2012 sebesar Rp64.295,00 (enam puluh empat ribu dua ratus sembilan puluh lima rupiah), pada tanggal 9 Januari 2013;
- Uang Jaminan Hari Tua (JHT) Jamsostek Rp13.365.878,00 (tiga belas juta tiga ratus enam puluh lima ribu delapan ratus tujuh puluh delapan rupiah);

8. Bahwa faktanya pada tanggal 31 Juli 2013 untuk yang pertama kali dan 28 Mei 2014 Tergugat Rekonvensi kembali mengajukan gugatan perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang artinya memperselisihkan dan tidak menerima pemutusan hubungan kerja kepada dirinya;

Dengan demikian, terjadi inkonsistensi antara fakta hukum yang terjadi yaitu Tergugat Rekonvensi telah menerima hak akibat PHKnya di sisi lain Tergugat Rekonvensi meminta pembatalan SK PHK dan meminta dipekerjakan kembali di perusahaan Penggugat Rekonvensi, maka dari itu sudah sepatutnya dalil-dalil Tergugat Rekonvensi untuk diabaikan;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat dalam Rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Negeri Surabaya supaya memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah menurut hukum pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Rekonvensi karena telah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Kertas Leces (Persero) dan peraturan disiplin karyawan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi putus terhitung sejak tanggal 29 November 2012;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan, yaitu Putusan Nomor 56/G/2014/PHI.Sby tanggal 24 September 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

Hal 17 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan provisi Penggugat;

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat indisipliner terhitung sejak tanggal 29 November 2012;
3. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus, sebesar Rp32.853.053,00 (tiga puluh dua juta delapan ratus lima puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah) dengan perhitungan dan perincian, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 1. \text{ Uang pesangon} & : \text{Rp}1.785.492,00 \times 9 \times 1 = \\ & \text{Rp}16.069.428,00; \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Uang penghargaan masa kerja} & : \text{Rp}1.785.492,00 \times 7 = \\ & \underline{\text{Rp}12.498.444,00}; \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sub Total} & = \\ & \text{Rp}28.567.872,00; \end{aligned}$$

3. Uang penggantian hak:

Penggantian perumahan

$$\text{dan pengobatan} : 15\% \times \text{Rp}28.567.872,00 = \text{Rp}4.285.181,00;$$

$$\begin{aligned} \text{Total} & = \\ & \text{Rp}32.853.053,00; \end{aligned}$$

(Terbilang: tiga puluh dua juta delapan ratus lima puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi/Rekonvensi:

Membebankan biaya perkara dalam perkara ini kepada negara, sebesar Rp246.000,00 (dua ratus empat puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat pada tanggal 24 September 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Oktober 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 70/Akta.Ks/2014/ PHI.SBY jo. Nomor 56/G/2014/ PHI.SBY yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 22 Oktober 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 30 Oktober 2014, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 12 November 2014;

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

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

1. Bahwa menurut Pemohon Kasasi, putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya tersebut telah mengandung kekeliruan di dalam pertimbangan-pertimbangan hukumnya dan terkesan dipaksakan sehingga sampai menyebabkan terjadinya keputusan yang keliru, tidak benar dan merugikan Pemohon Kasasi, maka dari itu Pemohon Kasasi merasa keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya tersebut di atas;
2. Bahwa Pemohon Kasasi berpendapat seperti tersebut di atas poin (1) didasarkan adanya pertimbangan Majelis Hakim yang saling bertentangan antara lain sebagai berikut:
  1. Bahwa Majelis Hakim dalam putusan amar dalam pokok perkara Nomor 2 yang berbunyi: "Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat indisipliner terhitung sejak tanggal 29 November 2012";  
Bahwa putusan tersebut didasari pada putusan poin menimbang halaman 44 alinea 2 yaitu "Penggugat hanya terbukti melakukan pelanggaran indisipliner, maka berdasarkan Pasal 161 ayat 3 Undang-

Hal 19 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan maka Penggugat berhak atas 1 (satu) 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”;

Putusan Majelis Hakim tersebut sangat bertentangan dengan pendapat dan kesimpulan Majelis Hakim sendiri dalam putusan poin menimbang halaman 43 alinea 1 dan alinea 3, halaman 44 alinea 1 dan alinea 5, yaitu:

Hal 43 alinea 1: “Menimbang bahwa berdasarkan uraian fakta-fakta tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat terbukti Penggugat melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan (*vide* T-9a) akan tetapi Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran kategori pelanggaran berat”;

Hal 43 alinea 3: “Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat dalam hal pemberian hukuman oleh Tergugat kepada Penggugat yang melakukan pelanggaran PKB haruslah sesuai dengan prosedur dan mekanisme sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditemukan fakta Pasal 7 SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan tidak sesuai dengan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 57 ayat 2 PKB karena Tergugat langsung memberikan skorsing tanpa melakukan upaya pembinaan yaitu memberikan surat peringatan terlebih dahulu yang telah diatur dalam Pasal 8 SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan. Bahwa pemberian skorsing sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah menunggu putusan penetapan PHK dari lembaga penyelesaian

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan hubungan industrial yang dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial”;

Hal 44 alinea 1: “Menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

Hal 44 alinea 5: “.....Majelis Hakim berkesimpulan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga SK Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012, tanggal 28 November 2012 tentang Pemberhentian Karyawan (*vide* T-3) bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan batal demi hukum”;

Bahwa dengan demikian, dapatlah Pemohon Kasasi sampaikan ketidak konsistenan Majelis Hakim dalam memutus yaitu:

- a. Jika memang benar Majelis Hakim memutuskan Penggugat hanya terbukti melakukan pelanggaran indisipliner, berdasarkan Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, lalu mengapa Majelis Hakim berpendapat bahwa pemberian hukuman oleh Tergugat kepada Penggugat yang melakukan pelanggaran PKB tidak sesuai dengan prosedur dan mekanisme sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Majelis Hakim juga berpendapat bahwa ditemukan fakta Pasal 7 SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan tidak sesuai dengan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 57 ayat 2 PKB karena Tergugat langsung memberikan skorsing tanpa melakukan upaya pembinaan yaitu memberikan surat peringatan terlebih dahulu yang telah diatur dalam Pasal 8 SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan (putusan halaman 43 alinea 3);

Hal 21 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



- b. Jika memang benar Majelis Hakim memutuskan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat indisipliner terhitung sejak tanggal 29 November 2012 sebagaimana SK Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012, tanggal 28 November 2012 tentang Pemberhentian Karyawan (*vide* T-3). Lalu mengapa Majelis Hakim berkesimpulan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga SK Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012, tanggal 28 November 2012 tentang Pemberhentian Karyawan (*vide* T-3) bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan batal demi hukum (putusan halaman 44 alinea 5);

Dari uraian di atas, Pemohon Kasasi dapat menyimpulkan bahwa putusan Majelis Hakim yang “Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat indisipliner terhitung sejak tanggal 29 November 2012” adalah putusan yang tidak ada dasar hukumnya. Adapun alasan “telah melakukan tindakan indisipliner” juga tidak ada dasar hukumnya karena:

1. Dengan dinyatakan oleh Majelis Hakim bahwa SK Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012, tanggal 28 November 2012 tentang Pemberhentian Karyawan (*vide* T-3) bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan batal demi hukum (putusan halaman 44 alinea 5). Maka saat itu pula SK Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012, tanggal 28 November 2012 tidak berlaku lagi sehingga Penggugat dinyatakan masih sebagai karyawan mulai tanggal 29 November 2012 yang berkewajiban masuk bekerja dan berhak atas upah;
2. Jika seandainya Penggugat dinyatakan melakukan tindakan indisipliner yang harus di PHK, maka surat keputusan PHK tidak didasarkan pada SK Direksi PT Kertas Leces (Persero) Nomor 134/Kpts-Up/S/Br/XI/2012, tanggal 28 November 2012, tetapi didasarkan



pada putusan PHI yang mana keputusan tersebut berlaku saat putusan dibacakan/ditetapkan oleh Majelis Hakim yaitu sejak tanggal 24 September 2014, bukan tanggal 29 November 2012;

3. Bahwa jika benar Penggugat melakukan tindakan indisipliner, maka Majelis Hakim tidak bisa memutuskan PHK karena sebagaimana telah diputuskan sendiri oleh Majelis Hakim pada putusan halaman 43 alinea 1 di atas. Karena jika Penggugat dinyatakan melakukan tindakan indisipliner tetapi bukan pelanggaran kategori pelanggaran berat (*vide* T-9a) Pasal 6, maka tindakan indisipliner hanya bisa dikenakan tindakan pelanggaran sedang (*vide* T-9a) Pasal 5 atau tindakan pelanggaran ringan (*vide* T-9a) Pasal 4. Dan bentuk hukuman/sanksi pelanggaran sedang atau pelanggaran ringan tidak dalam bentuk PHK (*vide* T-9a) Pasal 9;
4. Bahwa Majelis Hakim tidak mencermati secara menyeluruh prosedur PHK yang telah diatur dalam PKB (*vide* P-1/T-8) Pasal 57 ayat (5) sebagaimana yang telah Penggugat uraikan dalam kesimpulan akhir hal 8 posita 3f. item I yaitu "Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b pasal ini, wajib dirundingkan dengan serikat pekerja atau dengan karyawan apabila karyawan yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja";
5. Bahwa Majelis Hakim juga tidak konsisten menjalankan alasan PHK sesuai Pasal 161 secara menyeluruh yaitu mengabaikan ketentuan Pasal 161 ayat (1) "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut". Padahal Pasal 161 ayat (3) dapat dijalankan jika ketentuan sebelumnya yaitu Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) telah dilaksanakan;
6. Bahwa Majelis Hakim juga terkesan tidak objektif mempertimbangkan fakta-fakta yang disampaikan sendiri oleh Majelis Hakim yaitu pada putusan halaman 43 alinea 3 "Menimbang

Hal 23 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015





bahwa Majelis Hakim berpendapat dalam hal pemberian hukuman oleh Tergugat kepada Penggugat yang melakukan pelanggaran PKB haruslah sesuai dengan prosedur dan mekanisme sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditemukan fakta Pasal 7 SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan tidak sesuai dengan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 57 ayat 2 PKB karena Tergugat langsung memberikan skorsing tanpa melakukan upaya pembinaan yaitu memberikan surat peringatan terlebih dahulu yang telah diatur dalam Pasal 8 SK Direksi Nomor 20/Kpts-Up/L/II/2011 tentang Disiplin Karyawan. Bahwa pemberian skorsing sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah menunggu putusan penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial" ada yang juga;

7. Bahwa dari banyaknya tuduhan Tergugat yang memvonis Penggugat melakukan tindakan pelanggaran indisipliner telah dibantah oleh Majelis Hakim sebagaimana putusan halaman 42 alinea 4 yaitu: "Majelis Hakim berpendapat berdasarkan alat bukti surat dan keterangan saksi-saksi tersebut ditemukan fakta bahwa Penggugat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat karena telah melakukan 3 (tiga) pelanggaran sekaligus, yaitu Penggugat mengkoordinir atau memberikan sokongan terhadap karyawan atas kasus 03/05 tetapi perbuatan Penggugat tidak dikualifikasikan penipuan karena uang yang dikumpulkan dari karyawan digunakan benar untuk jasa pengacara pada persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara Nomor 218/G/2009/PHI.Sby (*vide* T-19a), kecuali uang yang dikumpulkan tersebut tidak digunakan untuk jasa pengacara dan operasional persidangan sebagaimana yang telah dijanjikan oleh Penggugat. Fakta Penggugat melakukan pelanggaran karena memberikan pers rilis kepada media pada bulan April 2012 karena berdasarkan bukti T-11 kesepakatan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memberikan keterangan kepada media massa melalui satu pintu yang disepakati pada rapat yang dilaksanakan pada tanggal 19 Agustus 2010 akan tetapi pelanggaran tersebut tidak memenuhi unsur Pasal 6 ayat (12) karena Penggugat sebagai pengurus SP/SB mempunyai hak memberikan keterangan kepada media atas tindakan yang dilakukan oleh organisasi pekerja saat itu .....”;

8. Bahwa terhadap pendapat Majelis Hakim dalam putusan halaman 43 yaitu “.....dan fakta Penggugat berada ditempat pada saat perundingan addendum PKB sedangkan Penggugat tidak termasuk dalam tim pembahasan PKB tersebut”. Pemohon Kasasi berpendapat bahwa Majelis Hakim kurang jeli melihat fakta pada tanggal 30 April 2012 saat banyaknya karyawan (pengurus 3 SP dan anggota) mendatangi lokasi perundingan *addendum* PKB. Penggugat saat itu dalam posisi lepas tugas bekerja atau tidak pada waktu bekerja dan Penggugat mempunyai kapasitas untuk menyampaikan di perundingan karena mendapat tugas dari 3 SP. Sehingga tidak ada alasan yang menyatakan bahwa Penggugat melakukan tindakan indisipliner, apalagi saat kejadian sampai dengan 5 bulan berikutnya Tergugat tidak memberikan teguran, peringatan atau sesuatu yang menyatakan bahwa Penggugat salah dalam kejadian tanggal 30 April 2012 tersebut;
2. Bahwa dengan demikian putusan Majelis Hakim dalam putusan amar dalam pokok perkara Nomor 3 yang berbunyi: “Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus, sebesar Rp32.853.053,00 (tiga puluh dua juta delapan ratus lima puluh tiga ribu lima puluh tiga rupiah)” menjadi salah karena alasan PHK yang salah sebagaimana yang Pemohon Kasasi dalilkan;
3. Bahwa jika Tergugat memaksa untuk tetap ingin mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, maka Majelis Hakim bisa memutuskan PHK terhadap Penggugat dengan ketentuan PHK baru berlaku saat putusan dibacakan dengan mendapatkan hak yaitu berhak atas 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1

Hal 25 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4”;

4. Bahwa komponen gaji bulanan yang diterima oleh seluruh karyawan terdiri dari gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan tetap dan tunjangan variable, adapun komponen yang dijadikan dasar pesangon adalah komponen gaji *Take Home Pay* (THP) sebagaimana komponen saat menerima tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan maupun penghitungan kompensasi cuti besar. Dengan demikian yang benar bahwa gaji bulanan Penggugat yang menjadi komponen pesangon sebesar Rp2.207.072,00 (dua juta dua ratus tujuh ribu tujuh puluh dua rupiah);
5. Bahwa dengan demikian maka putusan Majelis Hakim dalam putusan amar dalam pokok perkara Nomor 4 yang berbunyi: “Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya” patut untuk diabaikan karena adanya kesalahan dalam mengambil pertimbangan hukum sebagaimana yang Pemohon Kasasi dalilkan di atas;

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

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;

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar (*Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum), karena *Judex Facti* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dalam memutus perkara ini serta putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang;

Alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi, Pemohon Kasasi terbukti indisipliner;

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan/atau Undang-Undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **MOHAMMAD ARHAM**, tersebut harus ditolak;

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;

## MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **MOHAMMAD ARHAM**, tersebut;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 29 Januari 2015 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis. H. Buyung Marizal, S.H., M.H dan Bernard, S.H., M.M., 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 Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd./ H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Ttd./ Bernard, S.H., M.M.

Ketua :

Ttd.

Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Ttd.

Hal 27 dari 28 hal. Put. Nomor 30 K/Pdt.Sus-PHI/2015

### 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

Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H.

MAHKAMAH AGUNG R.I

A.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.,

NIP. 19591207 198512 2

#### 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)