



**PUTUSAN**

Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

**DEVI SHALEHA**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Agung K 25 Bukit Permai RT 004 RW 011, Kelurahan Cibubur, Kecamatan Ciracas, Kotamadya Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Muhajirin Tohir, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani Kaveling 8B Bypass, Utan Kayu Selatan, Matraman, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Juni 2016; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**RUMAH SAKIT HAJI JAKARTA**, diwakili oleh dr. Wuwuh Utami Ningtyas, M.Kes., selaku Pelaksana Tugas Direktorat, berkedudukan di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 4, Kelurahan Pinang Ranti, Kecamatan Makasar, Kotamadya Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Erik Prabualdi, S.H., M.H., Advokat, berkantor di Jalan Kebagusan Dalam III RT 012 RW 04 Nomor 84, Kelurahan Kebagusan, Kecamatan Pasar Minggu, Kotamadya Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Agustus 2016;

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 mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

A. Dalam Provisi:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa, Penggugat adalah karyawan tetap di tempat Tergugat yang sudah bekerja dan telah menunjukkan pengabdianya dengan baik selama  $\pm$  19 (sembilan belas) tahun 9 (sembilan) bulan atau sejak bulan November 1994, dengan jabatan terakhir sebagai Pelaksana SDM RS. Haji Jakarta dan mendapatkan upah tetap per bulan sebesar Rp4.278.110,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu seratus sepuluh rupiah), sampai akhirnya secara sepihak telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dan tidak lagi menerima upah setiap bulan terhitung sejak bulan September 2014 hingga saat ini;
2. Bahwa sejak dikeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan Nomor 399/RSHJ/DIR/SK/VIII/2014 tanggal 15 Agustus 2014 secara sepihak, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat sejak bulan September 2014, sementara sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 155 ayat (2) berbunyi: "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", sehingga dengan demikian Penggugat masih menerima hak-hak sebagai Pekerja;
3. Bahwa berdasarkan surat PHK tersebut, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat sebesar Rp4.278.110,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu seratus sepuluh rupiah) per bulan, sehingga total keseluruhan upah/gaji yang tidak dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dari bulan September 2014 sampai dengan November 2015 sebesar  $\text{Rp4.278.110,00} \times 15$  (lima belas) bulan = Rp64.171.650,00 (enam puluh empat juta seratus tujuh puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah) dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@ Rp4.278.110,00) selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Bahwa sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 96, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu tuntutan dalam provisi ini dengan memerintahkan Tergugat memberikan hak-hak Penggugat yang tidak diterima/dibayarkan antara lain yaitu membayar upah/gaji sebagaimana tersebut dalam provisi di atas dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya @ Rp4.278.110,00 selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan

Halaman 2 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum tetap;

5. Bahwa Penggugat mempunyai sangkaan yang beralasan Tergugat akan ingkar dan lalai untuk memenuhi isi putusan sela berupa perintah membayar upah/gaji pokok kepada Penggugat dalam perkara ini dan karenanya mohonlah Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap harinya kepada Penggugat apabila ternyata Tergugat lalai memenuhi isi keputusan sela dalam perkara ini;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan tuntutan provisional Penggugat untuk seluruhnya;
  2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah/gaji Penggugat yang tidak dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dari bulan September 2014 sampai dengan November 2015 sebesar Rp4.278.110,00 x 15 (lima belas) bulan = Rp64.171.650,00 (enam puluh empat juta seratus tujuh puluh satu ribu enam ratus lima puluh rupiah) dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@Rp. 4.278.110,00) selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
  3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap harinya kepada Penggugat apabila ternyata Tergugat lalai memenuhi isi keputusan sela dalam perkara ini;
  4. Menyatakan Putusan Provisional ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada, banding atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
- B. Dalam Pokok Perkara:
1. Bahwa segala uraian dalam provisi, secara mutatis mutandis dianggap telah diulangi kembali dalam pokok perkara di bawah ini;
  2. Bahwa, Penggugat adalah karyawan tetap di tempat Tergugat yang sudah bekerja dan telah menunjukkan pengabdianya dengan baik selama ± 19 (sembilan belas) tahun 9 (sembilan) bulan atau sejak bulan November 1994, dengan jabatan terakhir sebagai Pelaksana SDM RS. Haji Jakarta dan mendapatkan upah tetap per bulan sebesar Rp4.278.110,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh delapan ribu seratus sepuluh rupiah), sampai akhirnya secara sepihak telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dan tidak lagi menerima upah setiap bulan terhitung sejak bulan September 2014 hingga saat ini;

Halaman 3 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa pada tanggal 15 Agustus 2014, Penggugat di-PHK sesuai dengan Surat Keputusan Tergugat Nomor 399/RSHJ/DIR/SK/VIII/2014 tanggal 15 Agustus 2014, dengan tuduhan "Penggugat telah melakukan kerjasama/kolaborasi dengan karyawan lain *ic.* Sdri. Susi Wilia Setianingsih (Karyawan RS. Haji Jakarta) dalam rangka penerimaan karyawan secara tidak prosedural dengan menjanjikan dapat bekerja di tempat Tergugat dengan cara membayar sejumlah uang/imbalan kepada korbannya yaitu Sdri. Amelia Nur Indah";
4. Bahwa atas tuduhan tersebut Penggugat telah menyampaikan klarifikasi kepada Tergugat, kalau dalam proses rekrutmen itu Penggugat tidak pernah meminta uang sebesar yang dituduhkan terhadap diri Penggugat baik itu kepada Sdri. Susi Wilia Setianingsih ataupun kepada Sdri. Amel Nur Indah;
5. Bahwa selanjutnya atas masalah dimaksud Tergugat telah mengeluarkan disposisi kepada Ka Bagian SDM dan Kepala SPI untuk memberikan sanksi kepada Sdri. Susi Wilia Setianingsih dan terhadap Penggugat, dimana sanksi yang diberikan untuk Sdri. Susi Wilia Setianingsih adalah untuk mengundurkan diri atau PHK dikarenakan Sdri. Susi Wilia Setianingsih lah yang menerima uang dari Sdri. Amelia Nur Indah dalam proses rekrutmen, sedangkan sanksi yang diberikan kepada Penggugat adalah Surat Peringatan Ke-3 karena kesalahan administratif tidak melaporkan rekrutmen kepada atasan. Namun sanksi tersebut tidak pernah dilakukan Tergugat kepada Penggugat;
6. Bahwa atas sanksi tersebut Sdri. Susi Wilia Setianingsih keberatan dan membuat surat pernyataan/pengakuan kepada Tergugat bahwa Penggugat telah menerima uang dan lamaran Sdri. Amel Nur Indah, serta meminta supaya Penggugat juga mendapat sanksi yang sama dengan Sdri. Susi Wilia Setianingsih yakni mengundurkan diri atau PHK;
7. Bahwa atas pernyataan Sdri. Susi Wilia Setianingsih, Penggugat kembali menyampaikan klarifikasi dan Pernyataan bahwa Penggugat tidak pernah meminta ataupun menerima pemberian apapun baik itu dari Sdri. Amel Nur Indah ataupun Sdri. Susi Wilia Setianingsih terkait proses penerimaan rekrutmen karyawan baru di RS Haji Jakarta;
8. Bahwa atas sanggahan/klarifikasi yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat, Tergugat tidak menggubrisnya dan bahkan percaya kepada pernyataan/pengakuan Sdri. Susi Wilia Setianingsih dan surat pernyataan tersebut dijadikan bukti oleh Tergugat kalaulah Penggugat bersalah dan Tergugat meminta kepada Penggugat untuk mengundurkan diri atau kalau

Halaman 4 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tidak di PHK;

9. Bahwa atas permintaan Tergugat tersebut, Penggugat menolak dan meminta permasalahan ini dilaporkan kepada Pihak yang berwenang i.c. polisi agar mendapat kejelasan siapa yang bersalah. Namun Tergugat menolak dan tetap meminta kepada Penggugat untuk mengundurkan diri atau di PHK;
10. Bahwa Penggugat masih menjalankan aktifitas pekerjaannya sampai dengan tanggal 22 September 2014. Namun ketika Penggugat pada tanggal 23 September 2014 ingin melakukan aktifitas pekerjaan, Kabag SDM meminta Penggugat untuk pulang karena sudah di PHK per 15 Agustus 2014;
11. Bahwa Penggugat tidak pernah menerima secara resmi Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Mengingat surat keputusan Pemutusan Hubungan Kerja ditetapkan tanggal 15 Agustus 2014 dan faktual Penggugat masih melakukan aktifitas pekerjaan sampai tanggal 22 September 2014. Penggugat mengetahui adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 17 September 2014 atau 1 (satu) bulan kemudian, yang diletakkan oleh Kabag SDM di atas Meja Penggugat;
12. Bahwa dalam surat PHK Penggugat telah diberhentikan "karena pelanggaran dengan akibat pemutusan hubungan kerja". Hal tersebut dipertegas dalam huruf b dictum menimbang "bahwa semua perbuatan yang dilakukan oleh Sdri. Devi Shaleha, S.H., (Penggugat) dinilai bertentangan dengan peraturan yang ada" dan memberikan kompensasi pesangon kepada Penggugat sebesar Rp29.637.919,00 (dua puluh sembilan juta enam ratus tiga puluh tujuh ribu sembilan ratus sembilan belas rupiah);
13. Bahwa tindakan Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tanpa didasari kesalahan yang belum dapat dibuktikan kebenarannya secara hukum merupakan tindakan sewenang-wenang. Andaikata pun benar Penggugat melakukan pelanggaran tidak serta merta dapat diputuskan hubungan kerjanya tanpa didahuluinya upaya pembinaan dengan sebelumnya didahului pemberian surat teguran ataupun surat peringatan menyangkut perbuatan yang dilakukan kepada Penggugat selama ini sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
14. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, telah jelas dan nyata Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dan perampasan hak untuk bekerja terhadap diri Penggugat. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tidak melalui prosedur hukum yang berlaku yakni tanpa melalui





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permohonan Penetapan Pengadilan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum. (*vide*: Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) dan secara otomatis sampai saat ini Penggugat masih sebagai Karyawan Tergugat;

15. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, pada tanggal 9 Oktober 2014 dan tanggal 27 Oktober 2014 Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah mensomasi Tergugat, meminta Tergugat untuk membatalkan Keputusan PHK dan memperkerjakan kembali Penggugat, namun ditolak oleh Tergugat;
16. Bahwa akibat tindakan Tergugat membuat Penggugat kehilangan pekerjaan mengingat Penggugat adalah *single parent* yang harus menafkahi 3 (tiga) orang anak dan tidak ada harapan Penggugat untuk bekerja di tempat lain mengingat usia Penggugat yang tidak memenuhi kriteria lagi;
17. Bahwa setelah Penggugat di PHK, Penggugat memohon kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur agar dapat memfasilitasi perselisihan hubungan industrial, namun tidak menemukan titik temu sehingga pada tanggal 12 Agustus 2015 Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur telah mengeluarkan Anjuran Tertulis Nomor 1412/-1.835.3 yang isinya sebagai berikut:
  - 17.1. Agar pengusaha Rumah Sakit Haji Jakarta membayar secara tunai kepada pekerja Devi Shaleha, S.H., Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak lainnya yang belum diberikan;
  - 17.2. Agar pekerja Devi Shaleha, S.H., dapat menerima uang pesangon seperti point 1 tersebut di atas;
18. Bahkan, surat anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur selaku Mediator sebagaimana tersebut dalam Surat Anjuran Nomor 1412/-1.835.3 tertanggal 12 Agustus 2015 oleh Tergugat sama sekali tidak digubris;
19. Bahwa, hingga saat ini tidak diketahui sikap Tergugat atas anjuran mediator tersebut sehingga Tergugat benar-benar menunjukkan kesewenang-wenangannya dan itikad buruknya karena sama sekali tidak menjawab, baik lisan maupun tertulis, hingga batas waktu yang ditetapkan telah lama terlewat;
20. Bahwa karena perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya

Halaman 6 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

bipartit dan tripartit sebagaimana diatur dalam Undang Undang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun tidak tercapai kesepakatan maka Penggugat akan mencari keadilan melalui pengadilan;

21. Bahwa karena permintaan Penggugat untuk diperkerjakan kembali ditolak oleh Tergugat, terlebih lagi permasalahan ini sudah berlarut/lama dan dikhawatirkan oleh Penggugat jika Penggugat diperkerjakan kembali akan mendapatkan tekanan (siksaan bathin) dari Tergugat. Penggugat meminta supaya hak-hak Penggugat dibayarkan sesuai dengan aturan perundang-undangan yang ada;

22. Bahwa, karena Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat tidak dengan alasan kesalahan Penggugat maka Tergugat berkewajiban untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa, selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan: hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" namun karena Tergugat bersikukuh atas sikapnya tersebut maka Penggugat tidak dapat melakukan kewajibannya tersebut, konsekuensinya Tergugat wajib tetap membayar upah dan hak-hak lain, seperti Tunjangan Hari Raya Keagamaan, sebagaimana biasa diterima selama dalam proses dan gaji yang berjalan selama proses, yaitu terhitung sejak bulan September 2014 bagi Penggugat sampai dengan bulan November 2015 atau setidaknya sampai dengan perkara ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Bahwa, Tunjangan Hari Raya Keagamaan merupakan hak pekerja sebagaimana diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 04/Men/1994 yang telah ditetapkan kewajiban pengusaha untuk membayar kepada setiap pekerja minimal 1 (satu) bulan upah; Sehingga, Tergugat berkewajiban membayar secara tunai dan seketika kepada Penggugat sebagaimana tersebut berikut ini:

- |                                                                         |                 |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| a. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp } 4.278.110$               | = Rp 77.005.980 |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja $2 \times 7 \times \text{Rp } 4.278.110$ | = Rp 59.893.540 |
| c. Uang Penggantian Hak                                                 |                 |
| > $15 \% \times \text{Rp } 136.899.520$                                 | = Rp 20.534.928 |
| > $12/30 \times \text{Rp } 4.278.110$                                   | = Rp 1.711.244  |

Halaman 7 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



Hak-hak lainnya:

- d. Tunjangan Hari Raya Tahun 2015  $2 \times \text{Rp. } 4.278.110 = \text{Rp } 8.556.220$
- e. Uang Pendidikan rutin menjelang  
kenaikan kelas  $1 \times \text{Rp} 4.278.110 = \text{Rp } 4.278.110$
- f. Gaji yang belum dibayar  $15 \times 4.278.110 = \text{Rp } 64.171.650$
- Total keseluruhan  $= \text{Rp} 236.151.672$   
(dua ratus tiga puluh enam juta seratus lima puluh satu ribu enam ratus  
tujuh puluh dua rupiah);

23. Bahwa Penggugat merasa khawatir bahwa Tergugat akan mengasingkan harta kekayaannya guna menghindarkan diri dari tanggung jawab membayar semua hak-hak Penggugat atau ganti kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatannya sesuai dengan putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini, maka untuk menjamin pemenuhan tuntutan Penggugat, dengan ini dimohon perkenan Pengadilan untuk meletakkan sita jaminan terhadap harta kekayaan Tergugat berupa gedung dan aset-aset Rumah Sakit Haji Jakarta yang terletak di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 4 Kelurahan Pinang Ranti, Kecamatan Makassar, Kotamadya Jakarta Timur;

24. Bahwa oleh karena gugatan ini mempedomani Pasal 180 HIR, maka dimohonkan Majelis Hakim berkenan untuk menyatakan putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan (*verzet*), banding atau kasasi maupun Peninjauan Kembali (*uitvoerbaar bij voorraad*);

25. Bahwa untuk menghindari kemungkinan Tergugat tidak melaksanakan putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini, maka Tergugat harus dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) per hari setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan isi putusan dalam perkara ini;

26. Oleh karena Tergugat sebagai penyebab munculnya permasalahan ini patut dan adil dihukum membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. menguatkan Putusan Provisionil yang telah dijatuhkan;
3. Menyatakan perbuatan Tergugat yang mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 399/RSHJ/DIR/SK/VIII/2014 tanggal 15 Agustus 2014 sebagai





tindakan yang bertentangan dengan hukum;

4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat melalui Surat Keputusan Nomor 399/RSHJ/DIR/SK/VIII/2014 tanggal 15 Agustus 2014 tidak sah dan batal demi hukum dan/atau setidaknya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat kepada Penggugat;
5. Menyatakan hubungan ketenagakerjaan antara Penggugat dengan Tergugat putus karena kesalahan Tergugat;
6. Menghukum Tergugat untuk memulihkan nama baik Penggugat sebagai Karyawan Tergugat dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak putusan ini ditetapkan;
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan dalam perkara ini;
8. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan seketika kepada Penggugat sebagai berikut:

a. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 4.278.110$	= Rp 77.005.980,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja $2 \times 7 \times \text{Rp } 4.278.110$	= Rp 59.893.540,-
- Uang Penggantian Hak $15 \% \times \text{Rp } 136.899.520$	= Rp 20.534.928,-
- $12/30 \times \text{Rp } 4.278.110$	= Rp 1.711.244,-
Hak-hak lainnya:	
c. Tunjangan Hari Raya Tahun 2015 $2 \times \text{Rp } 4.278.110$	= Rp 8.556.220,-
d. Uang Pendidikan rutin menjelang	
e. kenaikan kelas $1 \times \text{Rp } 4.278.110$	= Rp 4.278.110,-
f. Gaji yang belum dibayar $15 \times 4.278.110$	= Rp 64.171.650,-
Total Keseluruhan	= Rp236.151.672,-

(dua ratus tiga puluh enam juta seratus lima puluh satu ribu enam ratus tujuh puluh dua rupiah);
9. Menyatakan Putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan (*verzet*), banding atau kasasi maupun peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij voorraad*);
10. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) per hari kepada Penggugat, apabila Tergugat lalai melaksanakan isi putusan hukum dalam perkara ini yang dibayar tunai sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;
11. Menghukum Tergugat untuk tunduk dalam putusan ini;
12. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Subsidiar: Atau bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon agar kiranya dijatuhkan putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dalil gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas telah diakui kebenarannya oleh Tergugat di persidangan;

Gugatan Penggugat Kadaluwarsa:

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah kadaluwarsa, sebab apabila mencermati surat gugatan Penggugat yang terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Register Nomor 304/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST., diterima pada tanggal 14 Desember 2015. Sedangkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tergugat terhadap Penggugat telah disampaikan/diberitahukan kepada Penggugat pada bulan September 2014, maka surat gugatan Penggugat *in casu* telah melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya / diberitahukannya Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Pengusaha/Tergugat kepada Penggugat, hal ini telah menyimpang dari ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *juncto* Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 823 K/Pdt.Sus/2010, tanggal 18 Januari 2011 menyatakan "bahwa gugatan Penggugat ditolak karena gugatan sudah kadaluwarsa";
2. Bahwa eksepsi merupakan hal yang menentukan (*decusive*) untuk pemeriksaan pokok perkara maka berdasarkan dalil eksepsi yang Tergugat kemukakan tersebut di atas cukup alasan hukum Majelis Hakim dalam perkara *a quo* dapat menerima eksepsi Tergugat tersebut dan menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) karena gugatan sudah kadaluwarsa;
- II. Dalam Provisi:
3. Bahwa tuntutan Penggugat dalam provisi tidaklah benar, tidak masuk akal dan tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu sendiri dimana Pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya

Halaman 10 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sampai adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial" bukan masih menerima hak-hak sebagai pekerja, dengan kata lain seseorang dapat memperoleh haknya sebagai Pekerja apabila Pekerja itu masih melaksanakan kewajibannya/pekerjaannya, dengan tidak adanya lagi pelaksanaan kewajiban oleh Penggugat sebagai pekerja/buruh maka hak-hak Penggugat tidaklah lagi dapat diperoleh dari Tergugat sebagai Pengusaha;

4. Bahwa tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran gaji/upah haruslah ditolak untuk seluruhnya;
5. Bahwa tuntutan provisi yang diajukan Penggugat merupakan bagian dari pokok perkara yang harus dipertimbangkan sebelumnya dengan memperhatikan bukti-bukti dan fakta hukum lainnya yang saling bersesuaian maka sudah sepatutnya tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat tersebut diputuskan dan diperiksa bersamaan dengan pokok perkara bukanlah diputus dengan putusan sela;

Berdasarkan argumentasi/dalil yang Tergugat kemukakan tersebut di atas cukup alasan hukum Majelis Hakim dalam perkara *a quo* dapat menolak tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat;

Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa segala uraian dalam eksepsi, provisi dan konvensi yang telah diuraikan terdahulu, secara mutatis mutandis dianggap telah diulangi kembali dan termuat dalam rekonvensi;
2. Tergugat dalam konvensi (selanjutnya disebut Penggugat Rekonvensi) menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam Konvensi (selanjutnya disebut Tergugat Rekonvensi) kecuali dengan tegas diakui Penggugat Rekonvensi;
3. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah bekerja pada Penggugat Rekonvensi selama kurang lebih 19 (sembilan belas) tahun dengan jabatan terakhir sebagai Pelaksana SDM dan mendapatkan upah per bulan sebesar Rp4.278.110,00;
4. Bahwa diketahui pada bulan September 2013 Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan/tindakan yang merugikan Penggugat Rekonvensi bahkan mencemarkan nama baik Penggugat Rekonvensi, dengan cara:
  - 4.1. Tergugat Rekonvensi bersama-sama dengan karyawan lain i.c. Sdri. Susi Wilia Setyaningsih melakukan proses rekrutmen karyawan baru



dengan meminta imbalan kepada calon tenaga kerja yang bernama Sdri. Amelia Nur Indah, dengan menjanjikan dapat bekerja di tempat Tergugat;

- 4.2. Bahwa tindakan kolaborasi tersebut dilakukan dengan cara, pada bulan September 2013, diinformasikan oleh Tergugat Rekonvensi (bagian SDM) bahwa unit gizi bisa mendapatkan 1 (satu) tenaga untuk pramusaji. Selanjutnya proses rekrutmen berjalan dengan tes tulis dan wawancara. Kemudian pada bulan November 2013 Calon Tenaga Kerja yang bernama Sdr. Amelia Nur Indah lulus seleksi rekrutmen dan ditempatkan di bagian gizi sebagai pramusaji dan Tergugat Rekonvensi mengatakan surat kontrak sedang berproses. Namun ketika Sdri. Amelia Nur Indah bekerja selama beberapa bulan tidak mendapatkan gaji dan Penggugat Rekonvensi dikarenakan tidak terdaftar/terdata sebagai karyawan di tempat Penggugat Rekonvensi; Lalu Sdri Amelia Nur Indah menyampaikan kalau masuk kerja sebagai karyawan di tempat Penggugat Rekonvensi dengan cara membayar sejumlah uang sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) sebagai syarat masuk ke RS. Haji Jakarta;
- 4.3. Bahwa hasil penyidikan dari Kabag SDM dan Satuan Pemeriksa Intern didapati temuan bahwa Sdri Amelia Nur Indah masuk kerja di RS. Haji Jakarta berdasarkan rekomendasi dari Sdri. Susi Wilia Setianingsih dan menyerahkan uang sebesar Rp10.000.000,00 dan atas uang tersebut Sdri. Susi Wilia Setianingsih menyerahkan uang sebesar Rp3.000.000,00 kepada Sdri. Devi Shaleha, S.H., (Tergugat Rekonvensi), sebagaimana surat pernyataan dari Sdri. Susi Wilia Setianingsih;
5. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada angka 4) di atas, Tergugat Rekonvensi bersama-sama dengan karyawan lain telah menyalahgunakan jabatannya sebagai Pelaksana SDM dengan mendapatkan imbalan dari calon karyawan (Sdri. Amelia Nur Indah) sehingga telah merugikan dan merusak nama baik Penggugat Rekonvensi, yang mana atas pelanggaran tersebut dapat mengakibatkan kepada pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran yang dilakukan dikategorikan pelanggaran berat, sehingga tidak diperlukan upaya pembinaan dan/atau surat peringatan atas pelanggaran dimaksud;
6. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah memberi kesempatan dan waktu kepada Tergugat Rekonvensi untuk memilih opsi mengundurkan diri atau di PHK oleh Penggugat Rekonvensi. Namun sampai batas waktu yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditentukan ternyata Tergugat Rekonvensi tidak memberikan jawaban atas opsi dimaksud. Dengan demikian Tergugat Rekonvensi memilih di PHK oleh Penggugat Rekonvensi;

7. Bahwa pada tanggal 15 Agustus 2014, Penggugat Rekonvensi telah menerbitkan Surat Keputusan Nomor 399/RSHJ/DIR/SK/VIII/2014 tentang Pemberhentian Karena Pelanggaran Dengan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sdri. Devi Shaleha, SH (Tergugat Rekonvensi) sebagai karyawan RS. Haji Jakarta dan memberikan waktu kepada Tergugat Rekonvensi sampai bulan September 2014 untuk menyerahtherimakan pekerjaan kepada Kepala Bagian Umum dan Penggugat Rekonvensi memberikan gaji untuk bulan September 2014 meskipun Tergugat Rekonvensi hanya bekerja sampai dengan tanggal 18 September 2014;
4. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi dimaksudkan agar kesalahan dan pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi yang merugikan Penggugat Rekonvensi tidak terulang lagi sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi bukanlah suatu pelanggaran. Dengan demikian sangat beralasan, apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi patut untuk dikuatkan;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan Nomor 399/RSHJ/DIR/SK/VIII/2014 tentang Pemberhentian Karena Pelanggaran Dengan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sdri. Devi Shaleha, SH (Tergugat) sebagai karyawan RS. Haji Jakarta tanggal 15 Agustus 2014 sah secara hukum;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk menerima uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebesar:
  - 3.1. Uang Penggantian Hak:
    - a. Cuti Tahunan yang sudah diambil  
 $(12/30 \times \text{Rp}4.278.110)$  Rp 1.711.244,-
    - b. Uang Penggantian, Perumahan, Pengobatan dan Perawatan  
 $(15\% \times (1 \times 9 \times \text{Rp} 4.278.110 + (1 \times 7 \times \text{Rp} 4.278.110))$  Rp 10.267.264,-
  - 3.2. Uang Pisah  
 $(3 \times (\text{Rp} 4.278.110 + \text{Rp}750.000 + \text{Rp} 858.293))$  Rp 17.659.210,-

Halaman 13 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah

Rp 29.637.919,-

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara;  
Atau jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 304/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst., tanggal 2 Juni 2016 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan 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 terhitung sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang keseluruhannya berjumlah Rp83.637.050,00 (delapan puluh tiga juta enam ratus tiga puluh tujuh ribu lima puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat pada tanggal 2 Juni 2016, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Juni 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Juni 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 83/Srt.Kas/PHI/2016/PN Jkt Pst, *juncto* Nomor 304/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt Pst., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 Juli 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 3 Agustus 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 16 Agustus 2016;

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:

A. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* Majelis Hakim Pada Tingkat Pertama, alinea 3 halaman 33 dan alinea 2 halaman 34 yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa adanya titipan lamaran dalam proses penerimaan karyawan yang diakui Penggugat, menurut Majelis Hakim menunjukkan adanya suatu pelanggaran prosedur yang dilakukan oleh Penggugat dalam jabatan dan wewenangnya dimana tindakan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 55 ayat (2) huruf b yang menyebutkan, "Setiap karyawan dilarang menyalahgunakan wewenang dan atau bertindak melebihi kewenangan jabatannya", dan tindakan tersebut tentunya dapat menurunkan citra dan nama baik Tergugat yang mana telah melanggar Pasal 55 ayat (2) huruf a yang menyebutkan "Setiap karyawan dilarang melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat RS Haji Jakarta, Negara dan Pemerintah";

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, dikarenakan Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan berupa pelanggaran Ketentuan Tata Tertib dan Disiplin Kerja, sehingga petitum Penggugat angka (5) haruslah ditolak"; Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama dalam perkara *a quo* adalah keliru. Dimana dasar hukum yang dijadikan pertimbangan hukum *Judex Facti* adalah Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Haji Jakarta tahun 2014 (bukti T-14) yang mana jika dicermati Peraturan yang dijadikan dasar kesalahan Pemohon Kasasi oleh *Judex Facti* adalah Peraturan Perusahaan yang baru disahkan pada tanggal 4 November 2014 dan ketentuan ini tidak berlaku surut/mundur, sehingga tidak tepat diterapkan kepada Pemohon Kasasi, dimana kejadian atau peristiwa hukum terhadap Pemohon Kasasi terjadi pada tanggal 15 Agustus 2014 (sebelum) Peraturan Perusahaan tersebut berlaku;

Halaman 15 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa merupakan fakta hukum sejak tahun 2005 sampai dengan 2014, Termohon Kasasi tidak memiliki Peraturan Perusahaan, Peraturan Perusahaan yang ada pada saat itu adalah Peraturan Perusahaan Tahun 2003 (bukti P-21) yang telah habis masa berlakunya sejak tahun 2005 dan tidak pernah diperpanjang atau diperbaharui dan baru direvisi serta disahkan pada tanggal 4 November 2014;

Bahwa terkait titipan lamaran dalam proses penerimaan karyawan yang diakui Penggugat/Pemohon Kasasi dalam Berita Acara Klarifikasi tanggal 6 Januari 2014 (bukti T-8) tidak dapat digeneralisir oleh Majelis Hakim terhadap permasalahan yang menimpa Pemohon Kasasi mengingat dalam berita acara tersebut Pemohon Kasasi telah menyatakan "tidak tahu titipan siapa dan kalau memang ada titipan dituliskan nama di map surat lamarannya dan kalau tidak ada biasanya dikasih tanda tanya (?)". Fakta hukum terhadap kasus yang menimpa Pemohon Kasasi terhadap rekrutmen karyawan atas nama Amelia Nur Indah tidak ada pemberian kode oleh Pemohon Kasasi;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama pada alinea 3 halaman 33 dan alinea 2 halaman 34 kontradiktif dengan pertimbangan hukum alinea 2 halaman 33 yang menyatakan "menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis berpendapat bahwa meskipun tidak terdapat bukti keterlibatan Penggugat secara langsung dalam proses penerimaan karyawan baru bagian gizi atas nama Saudari Amelia Nur Indah, dan juga tidak terdapat bukti Penggugat menerima uang .....", telah jelas dapat dikatakan terhadap perkara *a quo* Pemohon Kasasi tidak terlibat, ibarat pepatah "siapa yang makan nangka Pemohon Kasasi yang menerima getahnya";

B. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* Majelis Hakim Pada Tingkat Pertama, alinea 1 halaman 35 yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa dikarenakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah karena Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan yang berlaku di Perusahaan, maka atas pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat berhak atas kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1

Halaman 16 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)

Halaman 16



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama dalam perkara *a quo* adalah keliru dan kontradiktif dengan pertimbangan hukum alinea 2 halaman 33 yang menyatakan: "menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis berpendapat bahwa meskipun tidak terdapat bukti keterlibatan Penggugat secara langsung dalam proses penerimaan karyawan baru bagian gizi atas nama Saudari Amelia Nur Indah, dan juga tidak terdapat bukti Penggugat menerima uang.....", telah jelas dapat dikatakan terhadap perkara *a quo* Pemohon Kasasi tidak terlibat, ibarat pepatah "siapa yang makan nangka Pemohon Kasasi yang menerima getahnya”;

Bahwa ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dijadikan dasar hukum oleh Majelis Hakim, menurut Pemohon Kasasi salah dan keliru dimana ketentuan Pasal 161 ayat (3) tidaklah berdiri sendiri tetapi sebagai kelanjutan dari ayat sebelumnya yang mensyaratkan: "Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan karena pelanggaran Peraturan Perusahaan dapat dilakukan setelah diberikan surat peringatan Pertama, Kedua, dan Ketiga secara berturut-turut". Fakta Hukum tidak pernah ada Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga yang diberikan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi, senyatanya Termohon Kasasi pada tanggal 15 Agustus 2014 mengeluarkan surat PHK kepada Pemohon Kasasi dan pada tanggal 22 September 2014 melakukan Pelarangan kepada Pemohon Kasasi untuk menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Fakta hukum ini menunjukkan sikap sewenang-wenang dari Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi di luar kelaziman/kebiasaan dan saling bertolak belakang;

- C. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* Majelis Hakim Pada Tingkat Pertama, alinea 2 halaman 35 yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat berupa THR tahun 2015 dikarenakan Penggugat sendiri sudah tidak melaksanakan kewajibannya bekerja sejak bulan September 2014 dan uang pendidikan rutin menjelang kenaikan kelas, dikarenakan Penggugat sendiri sudah tidak melaksanakan kewajibannya bekerja sejak bulan September



2014 di samping itu tuntutan tersebut tidak didukung dan disertai dengan bukti yang kuat menurut hukum, sehingga tuntutan tersebut harus ditolak";

Bahwa permintaan Pemohon Kasasi atas THR tahun 2015 dan uang pendidikan merupakan hak Pemohon Kasasi yang biasanya diterima setiap tahun mengingat Pemohon Kasasi merupakan *single parent* yang harus menafkahi 3 (tiga) orang anak yang masih sekolah serta menindaklanjuti Anjuran Disnaker (bukti P-17) yang isinya: Agar pengusaha Rumah Sakit Haji Jakarta membayar secara tunai kepada pekerja Devi Shaleha, S.H., Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak lainnya yang belum diberikan, sehingga tidak perlu Pemohon Kasasi buktikan mengingat THR sudah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sedangkan Uang Pendidikan sudah diatur dalam Peraturan Perusahaan Tahun 2003;

- D. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* Majelis Hakim pada Tingkat Pertama, alinea 3 halaman 35-36 yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa sekalipun secara yuridis normatif Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja Penggugat dari bulan September 2014 sampai dengan November 2015 sebagaimana tuntutan Penggugat, namun demikian sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebelum pemutusan hubungan kerja dinyatakan putus oleh pengadilan hubungan industrial, kedua belah pihak wajib melaksanakan hak dan kewajibannya, dengan demikian berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 atas tuntutan Penggugat agar Tergugat dihukum untuk membayar upah selama proses PHK dari bulan September 2014 sampai dengan bulan November 2015, mengingat Penggugat juga tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan juga tidak melakukan kewajibannya sebagai pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja sejak November 2014 sampai dengan sekarang, maka sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan", menurut Majelis secara adil dan patut Penggugat tidak berhak





atas upah selama proses PHK sehingga tuntutan Penggugat atas gaji yang belum dibayar selama 15 bulan harus ditolak";

Bahwa dalam membuat pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* Tingkat Pertama tidak mempertimbangkan fakta hukum sejak ditetapkannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi terhitung tanggal 15 Agustus 2014 (bukti P-9 dan bukti T-6), Pemohon Kasasi masih menjalankan kewajiban pekerjaannya dan tidak ada larangan oleh Termohon Kasasi (bukti P-11 dan bukti P-12). Namun pada tanggal 22 September 2014 ketika Pemohon Kasasi ingin masuk bekerja justru mendapat larangan dari Termohon Kasasi dikarenakan sudah di PHK terhitung tanggal 15 Agustus 2014;

Berdasarkan fakta hukum tersebut di atas, tidak dilaksanakannya kewajiban Pemohon Kasasi bukanlah kehendak dari Pemohon Kasasi akan tetapi kehendak Termohon Kasasi, apalagi permintaan Pemohon Kasasi untuk diperkerjakan kembali ditolak oleh Termohon Kasasi. Bahkan Anjuran Disnaker (bukti P-17) pada bagian Pendapat dan Pertimbangan serta Upaya Penyelesaian Mediator pada huruf C, paragraf akhir halaman 5 dan paragraf pertama halaman 6 secara jelas telah menyebutkan: ".... hubungan kerja antara Pengusaha RS. Haji Jakarta dengan pekerja Devi Shaleha, S.H., masih tetap berlanjut ...." serta "....permintaan pekerja untuk diperkerjakan kembali adalah wajar, karena kesalahan Pekerja yang menjadi alasan dan dasar pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja belum terbukti dan/atau belum mempunyai kekuatan hukum mengikat", diabaikan oleh Termohon Kasasi. Sehingga ketentuan dalam Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tidak tepat diberlakukan kepada Pemohon Kasasi. Dimana pada bagian Penjelasan Pasal 93 ayat (1) terdapat pengecualian yang menyatakan: "ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya, sehingga secara yuridis normatif Termohon Kasasi berkewajiban membayar upah Pemohon Kasasi selama proses pemutusan hubungan kerja masih berlangsung, terlebih lagi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tidak melalui prosedur yang perkenankan oleh undang-undang;

Berdasarkan keberatan-keberatan di atas, telah nyata dan jelas bahwa *Judex Facti* Tingkat Pertama yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* telah salah menerapkan hukum sehingga menimbulkan kesimpulan yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keliru dalam pertimbangannya sehingga putusan *a quo* telah cacat yuridis dalam memberikan pertimbangannya dan tidak dapat dipertahankan lagi serta sudah semestinya dibatalkan;

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1971 disebutkan: "Putusan yang kurang cukup dipertimbangkan dan tercatat ketidaktertiban beracara harus dibatalkan";

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 588 K/Sip/1976, tanggal 13 Juli 1970 disebutkan (kami kutip): "Putusan yang kurang tepat dan tidak terperinci, dibatalkan";

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 1 Juli 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 16 Agustus 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* sudah tepat dan benar dan telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dalam memutus perkara ini;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dijatuhkan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi sudah tepat dan benar, karena Pemohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat pada waktu penerimaan/perekrutan tenaga kerja, sehingga dikategorikan melakukan pelanggaran berat;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut telah memenuhi ketentuan perundang-undangan sesuai Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: DEVI SHALEHA, 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

Halaman 20 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **DEVI SHALEHA**, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 30 November 2016, oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, 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 Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota:

K e t u a,

ttd./H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

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

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

Panitera Pengganti,

ttd./Frieske Purnama Pohan, S.H.

Untuk Salinan:  
MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas nama Panitera,  
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.  
NIP 19591207 198512 2 002

Halaman 21 dari 21 hal. Put. Nomor 923 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)