



PUTUSAN
Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT DAYA MITRA SERASI, Perseroan, diwakili oleh Presiden Direktur, Hadi Winarto dan kawan, berkedudukan di Jalan. Condet Raya Nomor 15, Gedong Pasar Rebo, Jakarta Timur, memberi kuasa kepada oleh Hari Argado Lumban Gaol, S.H., M.H., Sera Corp. *Legal Departemen Head* dan kawan-kawan, beralamat di Jalan. Condet Raya Nomor 15, Gedong Pasar Rebo, Jakarta Timur, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 April 2017 dan Direktur, Yudas Tadeus Go Wie Lien, dalam hal ini memberi kuasa kepada Gunung Sari Hartono, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan HR. Rasuna Said, Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 April 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n :

1. **SUPRIYADI**, bertempat tinggal di Komplek Kodam Jaya, Blok X, Nomor 10, RT 007, RW 002, Kramat Jati, Jakarta Timur;
2. **ACHMAD YANUAR**, bertempat tinggal di Jalan Matraman Dalam III, Nomor 30, RT 014, RW 007, Kelurahan Pegangsaan, Jakarta Pusat;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

D a n

PT SERASI AUTORAYA, berkedudukan di Jalan Mitra Sunter Boulevard, Kav. 90 C2, Sunter Jaya, Jakarta;

Turut Termohon Kasasi dahulu Turut Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat dan Turut



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi dahulu Turut Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan-karyawan yang bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 Agustus tahun 2005;
2. Bahwa pada mulanya Para Penggugat bekerja pada Turut Tergugat namun sebelum bulan Agustus 2005 Para Penggugat diminta untuk beralih bekerja menjadi karyawan Tergugat dengan konsep tawaran mendapatkan pembagian keuntungan dari perusahaan dalam bentuk bonus dan fasilitas kesejahteraan bagi pengemudi yang lebih menguntungkan, selain tunjangan-tunjangan tetap yang biasa diterima setiap bulan, akan tetapi setelah Para Penggugat ditetapkan menjadi karyawan Tergugat, konsep tawaran mendapatkan pembagian keuntungan dari perusahaan dalam bentuk bonus dan fasilitas kesejahteraan bagi pengemudi tidak pernah terealisasi kecuali gaji dan tunjangan-tunjangan tetap yang biasa diterima setiap bulan;
3. Bahwa konsep gambaran awal yang diperoleh Para Penggugat sebelum beralih dari Turut Tergugat menjadi karyawan Tergugat adalah Tergugat sebagai perusahaan perseroan yang sahamnya dimiliki oleh Turut Tergugat dimana Turut Tergugat focus menjalankan kegiatan bisnis utama serta membina hubungan industrial yang harmonis, sedangkan Tergugat bergerak dibidang penyediaan pengemudi yang mensuplai kebutuhan pengemudi bagi Turut Tergugat, termasuk dukungan tenaga ahli dan fasilitas bagi Tergugat berasal dari Turut Tergugat, dan sejalan dengan konsep gambaran awal tersebut, selama Penggugat bekerja pada Tergugat hanya bertemu dengan tenaga-tenaga yang diketahui Para Penggugat merupakan karyawan dari Turut Tergugat, sehingga terdapat hubungan kerja serta hubungan bisnis dan tanggung jawab yang saling terkait erat antara Tergugat dengan Turut Tergugat;
4. Bahwa sejak tanggal 1 Agustus 2005 Para Penggugat mulai bekerja pada Tergugat, hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berjalan dengan baik tanpa ada permasalahan apapun, namun hubungan Para Penggugat dengan Tergugat mulai kurang harmonis setelah Para Penggugat bersama kawan-kawan yang menjadi anggota Serikat Pekerja Daya Mitra Serasi (SP DAMIRA) ikut menyampaikan tuntutan kepada Tergugat pada tanggal 27 Februari 2013 agar:
 - a. Dilakukan penggolongan gaji pokok berdasarkan masa kerja;

Halaman 2 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



- b. Diadakan kegiatan *family days*;
 - c. Diberikan bonus gaji bagi karyawan tetap yang telah dijanjikan oleh perusahaan sewaktu diangkat menjadi karyawan tetap oleh perusahaan;
 - d. Tidak ada intimidasi dari perusahaan terhadap karyawan yang menjadi anggota Serikat Pekerja Daya Mitra Serasi;
5. Bahwa pada tanggal 22 Maret 2014 Penggugat I didampingi Robert O. Hasibuan selaku pengurus SP DAMIRA menghadap Tergugat atas panggilan Tergugat dan bertemu dengan Rasevhn Dwi A. yang dikenai sebagai atasan langsung, dimana dalam pertemuan tersebut Tergugat memberikan *skorsing* secara langsung dan lisan kepada Penggugat I tidak diperbolehkan masuk kerja/dirumahkan namun selama di *skorsing* Penggugat I tetap mendapat upah pokok tanpa tunjangan tetap yang biasa diterima setiap bulan, tanpa menyebutkan alasan di *skorsing* yang ditanyakan oleh Penggugat I;
6. Bahwa pada tanggal 6 Mei 2014 terjadi pertemuan antara Tergugat dan Penggugat I yang digagas oleh Tergugat sendiri dimana dalam pertemuan tersebut Tergugat diwakili oleh Rasimin Dwi A., dan M. Syarif Aswadi serta Tugiono sedangkan Penggugat I didampingi oleh Robert O. Hasibuan selaku pengurus SP DAMIRA maupun Sodara Maryadi telah menyepakati 4 (empat) hal yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani bersama dan satu hal diantaranya yang telah disepakati ialah Tergugat harus mengeluarkan surat *skorsing* selama Penggugat I di *skorsing*. Bilamana Tergugat menginginkan Penggugat I kembali bekerja harus disertai surat penugasan kembali, akan tetapi selama Penggugat I di *skorsing* Tergugat tidak pernah menerbitkan surat *skorsing*, sampai dengan tanggal 25 November 2015 baru Penggugat I mendapat Surat Panggilan 1 dari Tergugat dengan Nomor surat 019/SP-1/XI/2015 tanggal 25 November 2015 yang isinya menyebutkan agar Penggugat I menghadap Tergugat pada hari Jumat tanggal 27 Nopember 2015 jam 10.00 WIB untuk menjelaskan permasalahan Penggugat I tidak pernah lagi melakukan absensi dan masuk kerja, dan Penggugat I memenuhi panggilan tersebut dimana dalam pertemuan pada tanggal 27 November 2015 terjadi perselisihan antara Penggugat I dengan Tergugat karena Tergugat yang menjatuhkan *skorsing* kepada Penggugat I dan tidak diperbolehkan lagi masuk kerja oleh Tergugat tetapi kemudian Tergugat mengeluarkan Surat Panggilan 01 Nomor 019/SP-1/XI/2015 kepada Penggugat I dengan alasan



tidak pernah lagi melakukan absensi dan masuk kerja, sehingga perselisihan tersebut berakhir tanpa kesepakatan penyelesaian damai dan Penggugat I tetap di *skorsing* namun tetap mendapat gaji pokok tanpa tunjangan tetap yang biasa diterima setiap bulan;

7. Bahwa pada tanggal 10 Desember 2015 Penggugat I kembali mendapat Surat Panggilan 01 dari Tergugat dengan Nomor Surat 022/SP-1/XII/2015 tanggal 10 Desember 2015 agar Penggugat I menghadap Tergugat pada hari Jumat tanggal 12 Desember 2015 jam 10:00 WIB dengan alasan yang sama yaitu Penggugat I tidak pernah masuk kerja, tetapi karena pertemuan Penggugat I dan Tergugat pada tanggal 27 November 2015 terjadi perselisihan dan perselisihan tersebut berakhir tanpa kesepakatan damai sehingga Penggugat I tidak dapat memenuhi panggilan Tergugat tanggal 10 Desember 2015 tersebut;
8. Bahwa pada tanggal 15 Desember 2015 Penggugat I kembali mendapat Surat Panggilan II dari Tergugat dengan Nomor Surat 024/SP-II/XII/2015 tanggal 15 Desember 2015 agar Penggugat I menghadap Tergugat pada hari Jumat tanggal 18 Desember 2015 jam 10:00 WIB dengan alasan yang sama yaitu Penggugat I tidak masuk kerja, dan Penggugat I memenuhi panggilan Tergugat tersebut dengan didampingi pengurus SP DAMIRA menemui Rasimin Dwi A. sesuai surat tersebut akan tetapi Penggugat I bersama Pengurus SP DAMIRA tidak dapat bertemu dengan Rasimin Dwi A. dengan alasan sedang mengikuti *work shop* dan tidak bisa ditemui;
9. Bahwa pada tanggal 2 Maret 2016 Penggugat I mendapat Surat Panggilan Nomor 001/SPAN-I/DMS/in/2016 tanggal 2 Maret 2016 yang isinya agar Penggugat I menghadap Tergugat pada hari Jumat tanggal 4 Maret 2016 jam 14:00 WIB dengan alasan Penggugat I sudah 42 hari tidak masuk kerja sejak tanggal 4 Januari 2016 sampai dengan 2 Maret 2016, dimana surat Tergugat tersebut yang menyebutkan Penggugat I sudah 42 hari tidak masuk kerja tetapi Surat Tergugat Nomor 018/SP-1/XI/2015 tanggal 25 November 2015 dan Surat Tergugat Nomor 022/SP-1/XH/2015 tanggal 10 Desember 2015 menyebutkan Penggugat tidak pernah lagi masuk kerja, sehingga hal tersebut memperlihatkan Tergugat hanya mencari-cari alasan untuk mem-PHK Penggugat I;
10. Bahwa pada tanggal 8 Maret 2016 Penggugat I mendapat Surat Panggilan Nomor 005/SPAN-2/DMS/IH/2016 tanggal 8 Maret 2016 yang isinya agar menghadap Tergugat pada hari Kamis tanggal 10 Maret 2016 dengan alasan Penggugat I sudah tidak masuk kerja selama 46 hari sejak tanggal 4



Januari 2016 hingga 8 Maret 2016, dan Penggugat I bersama dengan Penggugat II dengan didampingi oleh Robert O. Hasibuan selaku Pengurus Serikat Pekerja DAMIRA datang memenuhi panggilan Tergugat tersebut namun kehadiran Penggugat memenuhi panggilan Tergugat bukan dipekerjakan seperti isi surat tersebut melainkan diminta untuk menandatangani Surat Peringatan III (SP m) Nomor 008/Sge-DMS/III/2016 tanggal 8 Maret 2016 akan tetapi Penggugat I dan Penggugat II menolak menandatangani SP-III tersebut;

11. Bahwa setelah Penggugat mendapat Surat SP-III dari Tergugat pada tanggal 10 Maret 2016, kemudian Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan berakhirnya hubungan kerja Nomor 011/SK-DMS/m/2016 tanggal 17 Maret 2016 yang isinya menyebutkan Penggugat I sudah lebih dari 50 hari tidak masuk kerja tanpa keterangan dikualifikasikan mengundurkan diri;
12. Bahwa terhitung dari tanggal 1 bulan Maret 2016 Penggugat I tidak lagi mendapat gaji dari Tergugat, sehingga hubungan kerja antara Penggugat I dan Tergugat telah diputus secara sepihak oleh Tergugat terhitung mulai tanggal 1 Maret 2016;
13. Bahwa Penggugat I menerima gaji terakhir bulan Februari 2016 melalui transfer dari Tergugat ke rekening Penggugat I Nomor 4130120356 di Bank BCA pada tanggal 25 Pebruari 2016 sebesar Rp2.625.708,00 (dua juta enam ratus dua puluh lima ribu tujuh ratus delapan rupiah) kurang dari Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2016 yang ditetapkan sebesar Rp3.100.000,00 (tiga juta seratus ribu rupiah), tanpa tunjangan-tunjangan tetap yang biasa diterima, antara lain:

a. Tunjangan Askes Syariah	:Rp94.891,00
b. Tunjangan Jamsostek	:Rp19.146,00
c. Tunjangan <i>service hours</i> sebesar	:Rp1.944.000,00
d. Tunjangan klasifikasi	:Rp79.800,00
e. Tunjangan malam	:Rp20.400,00
Total tunjangan tetap sebesar	:Rp2.158.237,00 (dua juta seratus lima puluh delapan ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah);
14. Bahwa hal yang sama pun dialami Penggugat II yaitu pada bulan Agustus 2015 Penggugat II dipanggil bersama 3 (tiga) orang rekannya oleh Tergugat, dan Penggugat II memenuhi panggilan Tergugat tersebut dimana Tergugat meminta Penggugat II bersama 3 (tiga) orang rekannya untuk mengundurkan diri, namun Penggugat II menolak permintaan pengunduran diri dari Tergugat tersebut karena selama bertugas melayani pelanggan



Turut Tergugat tidak ada permasalahan apapun dengan pelanggan;

15. Bahwa setelah Penggugat II menolak mengundurkan diri yang diminta oleh Tergugat, Penggugat II kemudian mendapat *skorsing* secara lisan dari Tergugat dan tidak diperbolehkan lagi untuk masuk kerja mulai bulan September 2015, selanjutnya *skorsing* tersebut Penggugat II beritahukan kepada pengurus SP DAMIRA, namun selama *skorsing* Penggugat II tetap mendapat upah pokok setiap bulan;
16. Bahwa setelah Penggugat II mendapat *skorsing* dari Tergugat dan tidak diperbolehkan lagi untuk masuk kerja mulai bulan September 2015, pada tanggal 8 Maret 2016 Penggugat I mendapat Surat Panggilan Nomor 006/Apan-2/DMS/III/2016 tanggal 8 Maret 2016 yang isinya supaya Penggugat II menghadap Tergugat pada hari Kamis tanggal 10 Maret 2016 dengan alasan Penggugat II tidak masuk kerja, dan Penggugat II bersama Penggugat I dengan didampingi Robert O Hasibuan selaku Pengurus Serikat Pekerja DAMIRA datang memenuhi panggilan Tergugat tersebut, akan tetapi kehadiran Para Penggugat memenuhi panggilan Tergugat bukan untuk dipekerjakan seperti isi surat Tergugat tersebut, melainkan Para Penggugat diminta untuk menandatangani Surat SP-III Nomor 010/SGe-DMS/IH/2016 tanggal 8 Maret 2016 dimana Surat SP-DI tersebut menyebutkan bahwa surat peringatan ini berlaku 6 (enam) bulan terhitung dari tanggal 10 Maret 2016 sampai dengan 7 September 2016, akan tetapi Tergugat justru memutus hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat II terhitung dari tanggal 1 Maret 2016 dengan menghentikan dan tidak membayar gaji Penggugat bulan Maret 2016 dan seterusnya sebelum jangka waktu 6 (enam) bulan dari SP-III tersebut berakhir;
17. Bahwa Penggugat II mendapat gaji terakhir bulan Februari 2016 melalui *transfer* dari Tergugat ke rekening Penggugat II Nomor 4102164461 di Bank Permata pada tanggal 25 Februari 2016 sebesar Rp2.883.000,00 (dua juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu rupiah) kurang dari Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2016 yang ditetapkan sebesar Rp3.100.000,00 (tiga juta seratus ribu rupiah), tanpa tunjangan-tunjangan tetap yang biasa diterima sebelum diskorsing, antara lain:
 - a. Tunjangan Jamsostek : Rp33.705,00
 - b. Tunjangan *service hours* sebesar : Rp2.493.000,00
 - c. Tunjangan klasifikasi : Rp79.800,00
 - d. Tunjangan malam : Rp44.200,00Total tunjangan tetap sebesar :Rp2.650.705,00 (dua juta enam



ratus lima puluh ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

18. Bahwa setelah Penggugat II menolak menandatangani Surat SP-HI dari Tergugat, Penggugat II kemudian mendapat Surat Keputusan Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 012/SK- DMS/m/2016 tanggal 17 Maret 2016 ditandatangani oleh pimpinan Tergugat;
19. Bahwa berdasarkan surat keputusan berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, Para Penggugat melalui kuasanya mengirimkan surat penawaran penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit, akan tetapi Tergugat bersama Turut Tergugat tidak memberikan tanggapan sama sekali;
20. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan *bipartit* gagal, maka pada tanggal 13 Juni 2016 perselisihan PHK antara Para Penggugat dan Tergugat dicatatkan di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, selanjutnya dilimpahkan kepada Mediator untuk diupayakan penyelesaian perselisihan melalui media namun tidak tercapai kesepakatan penyelesaian sehingga Mediator mengeluarkan anjuran Nomor 4626/-1.831 tanggal 22 September 2016 yang isinya, sebagai berikut:

Menganjurkan:

1. Agar pihak perusahaan PT Daya Mitra Serasi mempekerjakan kembali pihak pekerja Sodara Supriyadi dan Sodara Achmad Yanuar;
2. Agar pihak pekerja Sodara Supriyadi dan Sodara Achmad Yanuari segeni melaporkan diri kepada pihak perusahaan PT Daya Mitra Serasi untuk bekerja setelah menerima surat anjuran ini;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini, dengan catatan;
 - a. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial;
21. Bahwa oleh karena surat Anjuran Mediator tersebut di atas tidak sejalan dengan surat pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah



dicatatkan oleh Para Penggugat di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, dan oleh karena Tergugat membenarkan telah menerbitkan surat keputusan berakhirnya hubungan kerja kepada Para Penggugat efektif berlaku tanggal 17 Maret 2016, dan Para Penggugat juga menyatakan mendapat gaji terakhir di bulan Februari 2016 dan pada bulan Maret 2016 dan seterusnya Para Penggugat tidak lagi mendapat gaji dari Tergugat, karenanya surat Anjuran Mediator sangat berlawanan dengan fakta-fakta tersebut sehingga Para Penggugat menolak anjuran Mediator tersebut dan mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

22. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dan Tergugat ialah perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, dimana ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan, membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, maka perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak Para Penggugat ialah sebagai berikut:

a. Penggugat I:

1. Uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Nomor 1 tahun 2003 sesuai UMP DKI Jakarta 2016 + tunjangan tetap sebesar $Rp5.258.237,00 \times 9 \text{ tahun masa kerja} \times 2 = Rp94.648.266,00$ (sembilan puluh empat juta enam ratus empat puluh delapan ribu dua ratus enam puluh enam rupiah);
2. Uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf c sesuai UMP DKI Jakarta tahun 2016 + tunjangan tetap sebesar $Rp5.258.237 \times 4 \text{ bulan upah untuk 12 tahun masa kerja} = Rp21.032.948,00$ (dua puluh satu juta tiga puluh dua ribu sembilan ratus empat puluh delapan rupiah);
3. Uang penggantian hak berdasarkan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebesar $15\% \times Rp115.681.214,00 = Rp17.352.182,00$ (tujuh belas juta tiga ratus lima puluh dua ribu seratus delapan puluh dua rupiah);
4. Total uang pesangon + uang penghargaan masa kerja + uang penggantian hak sebesar $= Rp133.033.396,00$ (seratus tiga puluh tiga juta tiga puluh tiga ribu tiga ratus sembilan puluh enam rupiah);



- b. Penggugat II:
1. Uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sesuai UMP DKI Jakarta 2016 + tunjangan tetap sebesar $Rp5.750.70500 \times 9 \text{ tahun masa kerja} \times 2 = Rp103.512.690,00$ (seratus tiga juta lima ratus dua belas ribu enam ratus sembilan puluh rupiah);
 2. Uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf c sesuai UMP DKI Jakarta tahun 2016 + tunjangan tetap sebesar $Rp5.750.705,00 \times 4 \text{ bulan upah untuk 12 tahun masa kerja} = Rp23.002.820,00$ (dua puluh tiga juta dua ribu delapan ratus dua puluh rupiah);
 3. Uang penggantian hak berdasarkan Pasal 156 ayat (4) Undang Undan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar $15\% \times Rp126.515.510,00 = Rp18.977.326$ (delapan belas juta sembilan ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus dua puluh enam rupiah);
 4. Total uang pesangon + uang penghargaan masa kerja + uang penggantian hak sebesar $= Rp145.492.836,00$ (seratus empat puluh lima juta empat ratus sembilan puluh dua ribu delapan ratus tiga puluh enam rupiah);
- c. Total uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak Para Penggugat sebesar $Rp278.526.232,00$ (dua ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus dua puluh enam ribu dua ratus tiga puluh dua rupiah);
23. Bahwa selain uang pesangon, pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dilakukan secara sepihak yaitu Tergugat tidak lagi membayar upah Para Penggugat mulai bulan Maret 2016 tanpa melalui penetapan dari Lembaga Penyelesaian hubungan industrial sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan "Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial", melainkan melakukan cara-cara tidak patut yang bertentangan dengan undang-undang, sehingga berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang dilakukan oleh Tergugat bukan karena hal-hal yang diatur di dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Tergugat diwajibkan membayar ganti rugi kepada Para Penggugat sampai Para Penggugat mencapai usia pensiun 55 tahun yang ditentukan di dalam Pasal 51 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Daya Mitra Serasi/Tergugat periode tahun 2014 - 2016, berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa "apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja", dengan perhitungannya sebagai berikut:

a. Penggugat I:

Sisa masa kerja Penggugat I ialah 7 tahun lebih 9 bulan terhitung dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat dari bulan Maret 2016 sampai dengan tahun 2004 sebesar Rp5.258.237,00 x 93 bulan sisa masa kerja = Rp489.016.041,00 (empat ratus delapan puluh sembilan juta enam belas ribu empat puluh satu rupiah);

b. Penggugat II:

Sisa masa kerja Penggugat II ialah 4 tahun lebih 9 bulan terhitung dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat dari bulan Maret 2016 sampai dengan tahun 2021 sebesar Rp5.750.705,00 x 57 bulan sisa masa kerja = Rp327.790.185,00 (tiga ratus dua puluh tujuh juta tujuh ratus sembilan puluh ribu seratus delapan puluh lima rupiah);

c. Ganti rugi Tunjangan Hari Raya Penggugat I sebesar Rp5.258.237,00 x 7 tahun lebih 9 bulan sisa masa kerja = Rp42.065.896,00 (empat puluh dua juta enam puluh lima ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah);

d. Ganti rugi Tunjangan Hari Raya Penggugat II sebesar Rp5.750.705,00 x 4 tahun lebih 9 bulan sisa masa kerja = Rp 28.753.525,00 (dua puluh delapan juta tujuh ratus lima puluh tiga juta lima ratus dua puluh lima rupiah);

e. Total ganti rugi Para Penggugat sebesar Rp887.625.647,00 (delapan ratus delapan puluh tujuh juta enam ratus dua puluh lima ribu enam ratus empat puluh tujuh rupiah);

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan Para Penggugat berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebesar Rp278.526.232,00 (dua ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus dua puluh enam ribu dua ratus tiga puluh dua rupiah);
4. Menyatakan pengakhiran hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat bukan karena hal-hal yang diatur di dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat diwajibkan membayar ganti rugi kepada Para Penggugat sampai Para Penggugat mencapai usia pensiun 55 tahun yang ditentukan di dalam Pasal 51 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Daya Mitra Serasi/Tergugat priode tahun 2014 2016, berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebesar Rp887.625.647,00 (delapan ratus delapan puluh tujuh juta enam ratus dua puluh lima ribu enam ratus empat puluh tujuh rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan kepada Para Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sekaligus dan tunai sebesar Rp278.526.232,00 (dua ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus dua puluh enam ribu dua ratus tiga puluh dua rupiah);
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Para Penggugat sampai Para Penggugat mencapai usia pensiun 55 tahun yang ditentukan di dalam Pasal 51 ayat (t) Peraturan Perusahaan PT Daya Mitra Serasi/Tergugat priode tahun 2014 - 2016, berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sekaligus dan tunai sebesar Rp887.625.647,00 (delapan ratus delapan puluh tujuh juta enam ratus dua puluh lima ribu enam ratus empat puluh tujuh rupiah);
7. Membebankan seluruh biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat dan Turut Tergugat secara tanggung renteng;
8. Memerintahkan Tergugat maupun Turut Tergugat untuk tunduk dan patuh terhadap putusan ini;

Atau bilamana Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, mohon menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial

Halaman 11 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017



pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 358/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN Jkt.Pst. tanggal 30 Maret 2017 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "putus" hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 4 Maret 2016;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah bulan Maret 2016 untuk masing-masing Penggugat sebagai berikut:
 - 1) Supriyadi, sebesar Rp49.445.000,00 (empat puluh sembilan juta empat ratus empat puluh lima ribu rupiah);
 - 2) Achmad Yanuar, sebesar Rp49.445.000,00 (empat puluh sembilan juta empat ratus empat puluh lima ribu rupiah);
4. Memerintahkan Turut Tergugat untuk tunduk dan melaksanakan putusan;
5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp616.000,00 (enam ratus enam belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa hukum Tergugat pada tanggal 30 Maret 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 April 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 April 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 50/Srt.KAS/PHI/2017/PN Jkt.Pst. *juncto* Nomor 358/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Jkt.Pst. yang dibuat oleh Panitera 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 28 April 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat masing-masing pada tanggal 18 Mei 2017, kemudian kepada Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat masing-masing pada tanggal 26 Mei 2017;

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:

1. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 32 alinea 6, *Judex Facti* menimbang bahwa :

"...setelah Majelis mencermati perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat di atas, diketahui bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut berawal dari tidak masuk bekerjanya Para Penggugat di perusahaan Tergugat selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut dimana menurut Para penggugat tidak masuk bekerjanya Para Penggugat adalah dikarenakan Para Penggugat di *skorsing* secara lisan dan tidak diperbolehkan masuk kerja/dirumahkan dengan tetap dibayar upah mereka. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja sepihak sehingga atas pemutusan hubungan kerja tersebut para Penggugat berhak atas pesangon, uang penghargaan/masa kerja dan uang penggantian hak kepada para Penggugat sebesar Rp278.562.232,00 serta ganti rugi sampai para penggugat mencapai usia pensiun 55 tahun yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Para Penggugat";

Pemohon Kasasi berpendapat bahwa Majelis Hakim telah memahami bahwa pokok permasalahan yang mengakibatkan timbulnya perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah akibat dari tidak masuk berkerjanya Para Termohon Kasasi/semula Penggugat di perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut;

2. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 35 alinea 5, *Judex Facti* menimbang bahwa:

"...oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku *in casu* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenaga kerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial *juncto* peraturan yang berlaku di perusahaan;

Dari pertimbangan ini, *Judex Facti* menegaskan bahwa karena status Para Termohon Kasasi/semula Penggugat adalah karyawan tetap maka



penyelesaian hubungan kerja karena tidak masuk bekerjanya Para Termohon Kasasi/semula Penggugat di Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tersebut harus mengacu pada ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial *juncto* peraturan yang berlaku di perusahaan;

3. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 36 alinea 3 sampai dengan halaman 38, *Judex Facti* menimbang bahwa:

"...berdasarkan bukti P-20, bukti P-23=T6A, bukti P-25-T-6B, bukti P-27=T-10, bukti P-28=T-12 berupa surat pemanggilan dari Tergugat terhadap Penggugat I (Supriyadi), pada pokoknya diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa melalui surat tanggal 25 November 2015 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan/pengemudi Penggugat I tidak pernah lagi melakukan absensi dan masuk kerja, Tergugat telah memanggil Penggugat I untuk masuk bekerja kembali seperti biasa, dan Penggugat I diminta untuk datang menghadap Tergugat pada tanggal 27 November 2015, dan apabila Penggugat I tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat I akan dikenai tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;
2. Bahwa melalui surat Panggilan I tanggal 10 Desember 2015 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan/pengemudi Penggugat I tidak pernah lagi melakukan absensi dan masuk kerja, maka Tergugat telah memanggil Penggugat I untuk masuk bekerja kembali seperti biasa, dan Penggugat I diminta untuk datang menghadap Tergugat pada tanggal 12 Desember 2015, dan apabila Penggugat I tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat I akan dikenai tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;
3. Bahwa melalui surat Panggilan II tanggal 15 Desember 2015 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan/pengemudi Penggugat I tidak pernah lagi melakukan absensi dan masuk kerja dan Penggugat I tidak hadir memenuhi panggilan Tergugat tanggal 10 Desember 2015, maka Tergugat telah memanggil Penggugat I untuk masuk bekerja kembali seperti biasa, dan Penggugat I diminta untuk datang menghadap Tergugat pada tanggal 18 Desember 2015, dan apabila Penggugat I tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat I akan dikenakan tindakan sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan;



4. Bahwa melalui surat 2 Maret 2016 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan, Penggugat I telah tidak masuk kerja selama 42 hari sejak tanggal 4 Januari 2016 sampai dengan 2 Maret 2016 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan, maka Tergugat telah memanggil Penggugat I untuk masuk berkerja kembali seperti biasa dan Penggugat I diminta datang menghadap Tergugat pada tanggal 4 Maret 2016, dan apabila Penggugat I tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat I akan dikenai tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;
5. Bahwa melalui surat 8 Maret 2016 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan, Penggugat telah tidak masuk kerja selama 46 hari sejak tanggal 4 Januari 2016 samapai dengan 8 Maret 2016 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan, maka Tergugat telah memanggil Penggugat I untuk masuk kerja kembali seperti biasa, dan Penggugat I diminta datang untuk menghadap Tergugat pada tanggal 10 Maret 2016, dan apabila Penggugat I tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat I akan dikenai ketentuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-36=T6C, bukti T-14 dan bukti P-32=T-16 berupa surat panggilan dari Tergugat terhadap Penggugat II (Achmad Yanuar), pada pokoknya diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa melalui surat panggilan 15 Desember 2015 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan/pengemudi Penggugat II tidak pernah lagi melakukan absensi dan masuk kerja, maka Tergugat telah memanggil Penggugat II untuk masuk berkerja kembali seperti biasa, dan Penggugat diminta untuk datang menghadap Tergugat pada tanggal 18 Desember 2015 dan apabila Penggugat tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat akan dikenai tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;
2. Bahwa melalui surat tanggal 2 Maret 2016 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan, Penggugat II telah tidak masuk kerja selama 42 hari sejak tanggal 4 Januari 2016 sampai dengan 2 Maret 2016 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan, maka Tergugat telah memanggil Penggugat II untuk masuk berkerja kembali seperti biasa, dan Penggugat II diminta untuk datang menghadap Tergugat pada tanggal 4 Maret 2016, dan apabila Penggugat II tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat II akan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikenai tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;

3. Bahwa melalui surat tanggal 8 Maret 2016 dikarenakan berdasarkan data absensi kehadiran karyawan, Penggugat II telah tidak masuk kerja selama 46 hari sejak tanggal 4 Januari 2016 samapai dengan 8 Maret 2016 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan, maka Tergugat telah memanggil penggugat II untuk masuk bekerja kembali seperti biasa, dan Penggugat II diminta untuk datang menghadap Tergugat pada tanggal 10 Maret 2016, dan apabila Penggugat II tidak mengindahkan maka terhadap Penggugat II akan dikenai tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;

Dari pertimbangan ini *Judex Facti* mengakui bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang ada, Pemohon Kasasi/semula Tergugat telah melaksanakan pemanggilan untuk bekerja kembali kepada Para Termohon Kasasi/semula Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

- (l) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena *dikualifikasikan* mengundurkan diri;

Dengan demikian maka pertimbangan ini harus dimaknai sebagai berikut:

1. Bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja berawal dari tidak masuk bekerjanya Para Termohon Kasasi/semula Penggugat di Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut;
2. Bahwa karena status Para Termohon Kasasi/semula Penggugat adalah karyawan tetap maka penyelesaian hubungan kerjanya harus mengacu pada ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial *juncto* peraturan yang berlaku di perusahaan;
3. Bahwa untuk menyelesaikan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/semula Tergugat dengan Termohon Kasasi/semula Penggugat, Termohon Kasasi/semula Penggugat telah melaksanakan ketentuan berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan cara mengirimkan surat panggilan kepada Termohon Kasasi/

Halaman 16 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



semula Penggugat untuk bekerja kembali pada perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat;

4. Bahwa proses melalui mekanisme surat panggilan sebanyak 2 (dua) kali yang disampaikan secara patut dan tertulis hanya dikenal dalam proses pemutusan hubungan kerja karena mangkir sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1), dan tidak pada proses pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh sebab lain apapun juga;
5. Bahwa oleh karenanya Para Penggugat semestinya telah mengetahui bahwa perselisihan ini dimulai dari adanya tindakan mangkir, sehingga oleh karenanya pastilah akan diakhiri pula dengan proses pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang tentang tindakan mangkir;
4. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 38 alinea 2 sampai dengan halaman 41, *Judex Facti* menimbang bahwa:
"... berdasarkan surat Peringatan III (SP-III) dari Tergugat tanggal 8 Maret 2016 kepada Penggugat I (vide bukti P-29) dan kepada Penggugat II (vide bukti P-33), pada pokoknya diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - Bahwa Tergugat telah memberikan surat Peringatan ke-III kepada Para Penggugat dikarenakan Para Penggugat telah menolak perintah atasan;
 - Bahwa SP-III tersebut berlaku untuk selama 6 (enam) Para Penggugat kembali melakukan pelanggaran berdasarkan peraturan perusahaan yang berlaku, maka Para Penggugat akan diberikan sanksi yang lebih keras;Menimbang, bahwa berdasarkan *notulen* Tergugat dan Penggugat I/Supriyadi (vide bukti P-22) diketahui bahwa Penggugat I tidak menerima penugasan kembali di JRO sebelum menerima surat *skorsing*, dan menuntut apa yang telah di sampaikan kepada tergugat pada tanggal 27 Februari 2013 berupa 6 tuntutan kesejahteraan karyawan tetap;
Menimbang, bahwa berdasarkan *notulen* pertemuan tanggal 17 Maret 2016 yang dibuat dan ditandatangani oleh tergugat dan Para Penggugat, pada pokoknya diketahui hal-hal sebagai berikut:
 - Para Penggugat tidak menerima atas kompensasi pemutusan hubungan kerja mangkir dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13;
 - Menurut Para Penggugat titik persoalan mengapa Para Penggugat tidak masuk bekerja dari bulan maret 2014 karena pak Rasimin/Tergugat telah melakukan *skorsing* terhadap Para Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Robert O. Hasibuan yang pernah bekerja pada Tergugat sampai dengan bulan Desember 2016, pada pokoknya saksi menerangkan bahwa di lingkungan saksi bekerja ada absensi namun tidak berlaku mutlak karena *driver* berkerja berdasarkan surat perintah kerja, dan saksi mengetahui bahwa dalam peraturan perusahaan diatur mengenai kewajiban karyawan untuk menggunakan atribut yang ditentukan dan mengisi absensi kehadiran. Saksi juga menerangkan bahwa Tergugat telah melakukan *skorsing* terhadap Para Penggugat dengan tidak memberikan *order* pekerjaan kepada Para Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Yunardi yang masih bekerja pada Tergugat sebagai pengemudi dan pernah menjabat sebagai Ketua Serikat Pekerja DAMIRA, pada pokoknya saksi menerangkan bahwa ditempat saksi berkerja terdapat kewajiban mengisi absensi oleh karyawan, sedangkan saksi tidak satu lingkungan kerja dengan Para Penggugat;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Rasimin Dwi Atmojo selaku atasan Para Penggugat dalam persidangan, pada pokoknya saksi menerangkan bahwa ada aturan tentang jam kerja di perusahaan Tergugat dan ada kewajiban absen oleh Para Penggugat namun Para Penggugat tidak melakukan absen. Para Pengemudi saat ditempatkan di *klien/Customer/user* harus melakukan absensi klok pada mesin *amano*, dan apabila tidak absen ada bukti lain yang mendukung berupa *work sheet* yang ditandatangani oleh *customer/user*, dan atas penugasan terhadap pengemudi ada surat tugas dan *from* penugasan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2014 (vide bukti T-3B), dalam Pasal 12 tentang Disiplin Kehadiran kerja tersebut disebutkan sebagai berikut;

- Ayat (1) : Setiap perkerja wajib hadir dan mulai berkerja pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan/atau oleh pelanggan perusahaan untuk perkerja yang ditempatkan di pelanggan;
- Ayat (2) : Setiap pekerja diharuskan mengisi daftar hadir pada saat masuk dan pulang kerja. Untuk tempat kerja yang telah disediakan alat pencatat waktu setiap masuk dan pulang menggunakan kartu hadir yang telah disediakan;
- Ayat (3) : Ketidakhadiran perkerja dengan suatu alasan yang sah perlu diperkuat dengan bukti-bukti yang sah dan diketahui oleh atasan yang bersangkutan dengan membubuhkan tanda tangan atau

Halaman 18 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



parafnya dikartu hadir atau pada bukti hadir yang sah;

Ayat (4) : Pekerja yang tidak masuk kerja tanpa suatu alasan yang sah dan dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dianggap mangkir;

Ayat (5) : Ketidakhadiran pekerja tanpa suatu alasan yang sah selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan didukung oleh bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja karena pekerja tersebut di *kualifikasi* mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa *skorsing*/pembebasan tugas sementara sebagaimana ketentuan Pasal 19 Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2014, dapat dilakukan oleh Tergugat terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, dalam perkara *a quo*, Majelis tidak menemukan bukti-bukti adanya surat *skorsing* yang membuktikan telah dilakukan *skorsing* oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, dan terhadap dalil Para Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan *skorsing* secara lisan terhadap Para Penggugat disamping Para Penggugat sendiri tidak dapat membuktikan adanya surat *skorsing* dari Tergugat kepada Para penggugat, sesungguhnya Para Penggugat dengan alasan apapun tidak dapat memaksa perusahaan dalam hal ini Tergugat untuk menerbitkan surat *skorsing* terhadap Para Penggugat, sehingga Majelis berkesimpulan bahwa Tergugat terbukti tidak pernah melakukan *skorsing* terhadap Para Penggugat:

Menimbang, bahwa berdasarkan surat panggilan terhadap Para Penggugat tanggal 2 Maret 2016 dan surat Panggilan tanggal 8 Maret 2016 (vide bukti P-27=T-10, bukti P-28=T-12, bukti T-14 dan bukti P-32=T-16) dikarenakan Para Penggugat telah tidak masuk kerja selama 46 hari sejak tanggal 4 Januari 2016 sampai dengan 8 Maret 2016 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan, maka Tergugat telah memanggil Para Penggugat untuk masuk berkena kembali seperti biasa, dan Para Penggugat diminta untuk datang menghadap Tergugat pada tanggal 4 Maret 2016 dan 10 Maret dan apabila Para Penggugat tidak mengindahkan maka terhadap akan dikenai tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dari seluruh uraian *Judex Factie* dalam pertimbangan hukum tersebut di atas harus dimaknai sebagai berikut:

1. Bahwa dalam peraturan perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat diatur setiap perkerja wajib dan mulai berkerja pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dibuktikan dengan mengisi daftar hadir pada saat masuk dan pulang kerja, ketidakhadiran perkerja dengan suatu alasan yang sah harus disertai dengan bukti-bukti yang sah dan diketahui oleh atasan yang bersangkutan dengan mebubuhkan tanda tangan atau parafnya dikartu hadir atau pada bukti hadir yang sah. Ketidakhadiran perkerja tanpa suatu alasan yang sah selama 5 (lima) hari berturut-turut yang telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis tetapi perkerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan didukung oleh bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan peroses pemutusan hubungan kerja karena perkerja tersebut *dikualifikasi* mengundurkan diri. Peraturan perusahaan ini wajib dimengerti dan ditaati oleh seluruh karyawan Pemohon Kasasi/semula Tergugat tanpa kecuali. Sehingga oleh karenanya mustahil Para Termohon Kasasi/semula Penggugat tidak memahami apa konsekwensi bagi dirinya apabila ketentuan tersebut dilanggar;
2. Bahwa Para Termohon Kasasi/semula Penggugat beralasan ketidak hadirannya disebabkan belum menerima surat *skorsing*, dan menuntut apa yang telah di sampaikan kepada Pemohon Kasasi/semula Tergugat pada tanggal 27 Februari 2013 berupa 6 tuntutan kesejahteraan karyawan tetap, namun tidak ditemukan bukti adanya surat *skorsing* yang membuktikan telah dilakukan *skorsing* oleh Pemohon Kasasi/semula Tergugat terhadap Para Termohon Kasasi/semula Penggugat, terhadap hal tersebut Para Termohon Kasasi/semula Penggugat yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat telah melakukan *skorsing* secara lisan yang juga tidak dapat dibuktikannya sendiri, Sehingga Majelis Hakim menegaskan bahwa sesungguhnya Para Termohon Kasasi/semula Penggugat dengan alasan apapun tidak dapat memaksa perusahaan untuk menerbitkan surat *skorsing*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa alasan ketidak hadiran Para Termohon Kasasi/semula Penggugat tidak dapat diterima, sehingga oleh karenanya ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Kerja Pemohon Kasasi/semula Tergugat Tahun 2014 dalam Pasal 12 tentang Disiplin

Halaman 20 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

Kehadiran Kerja berlaku bagi Para Termohon Kasasi/semula Penggugat;

5. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 41 alinea 2, *Judex Facti* menimbang bahwa:

"...sebagaimana angka (6) dan angka (10) dalil gugatan Para Penggugat yang menyatakan bahwa Para Penggugat telah datang memenuhi panggilan II Tergugat namun Para Penggugat bukan di pekerjaan kembali seperti isi surat panggilan tersebut melainkan diminta untuk menandatangani Surat Peringatan III tanggal 8 Maret 2016 tetapi Para Penggugat menolak mendandatangani SP-III tersebut, hal tersebut tidak menjadikan tindakan seorang Penggugat dapat dibenarkan dikarenakan sesungguhnya apabila Para Penggugat memang berkeinginan memenuhi panggilan Tergugat untuk berkerja kembali, Para Penggugat seharusnya memenuhi surat pemanggilan I dari Tergugat tanggal 2 Maret 2016 untuk hadir bekerja tanggal 4 Maret 2016 dan tidak menunggu adanya panggilan II dari Tergugat";

Bahwa dari uraian *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum tersebut di atas harus dimaknai sebagai berikut:

1. Bahwa walaupun Para Termohon Kasasi/semula Penggugat telah datang memenuhi panggilan II dari Tergugat, namun alasan ketidak hadiran Para Termohon Kasasi/semula Penggugat selama ini tidak dapat dijadikan sebagai alasan pembenar atas ketidakhadiran Para Termohon Kasasi/semula Penggugat di perusahaan, sehingga dengan demikian maka ketentuan dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

- (1). Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Serta Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat Tahun 2014 dalam Pasal 12 tentang Disiplin Kehadiran Kerja ayat (4) yang berbunyi:

"Pekerja yang tidak masuk kerja tanpa suatu alasan yang sah dan dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dianggap mangkir";

Halaman 21 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



dan ayat (5) yang berbunyi:

"Ketidakhadiran pekerja tanpa suatu alasan yang sah selama 5 (lima) hari berturut-turut yang telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan didukung oleh bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja karena pekerja tersebut dikualifikasi mengundurkan diri";

Dari ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang membedakan alasan pemutusan hubungan kerja karena mangkir dengan pemutusan hubungan kerja karena sebab yang lain adalah:

1. Menurut Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003
 - Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut;
 - Tanpa keterangan secara tertulis dan tanpa dilengkapi dengan bukti yang sah;
 - Telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
2. Menurut Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat Tahun 2014;
 - Pekerja tidak masuk kerja tanpa suatu alasan yang sah dan dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku selama 5 (lima) hari berturut-turut;
 - Pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan didukung oleh bukti yang sah;
 - Telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Seluruh unsur-unsur di atas tentulah bersifat kumulatif, dimana perbuatan tersebut dianggap mangkir hanya jika seluruh unsur-unsur diatas telah terpenuhi. Sehingga bila perbuatan Para Termohon Kasasi/semula Penggugat dibandingkan dengan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, maka akan diperoleh unsur-unsur sebagai berikut:

1. Berdasarkan fakta dan bukti yang ada, secara sah dan meyakinkan terbukti Para Termohon Kasasi/semula Penggugat telah tidak hadir karena selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut;
2. Atas ketidakhadiran tersebut, Pemohon Kasasi/semula Tergugat



telah memanggil Para Termohon Kasasi/semula Penggugat 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

3. Para Termohon Kasasi/semula Penggugat tidak dapat memberikan keterangan secara tertulis dan juga tanpa dilengkapi dengan bukti yang sah;

Karena seluruh unsur-unsur di atas telah terpenuhi maka dengan demikian telah tepat tindakan Pemohon Kasasi/semula Tergugat yang menganggap Para Termohon Kasasi/semula Penggugat telah melakukan mangkir. Hal tersebut ditindak lanjuti oleh Pemohon Kasasi/semula Tergugat memproses pemutusan hubungan kerja Para Termohon Kasasi/semula Penggugat dengan klasifikasi mengundurkan diri;

6. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 41 alinea 3, *Judex Facti* menimbang bahwa:

"...berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas dan sesuai dengan pengakuan Para Penggugat yang mengakui telah tidak masuk bekerja dan tidak mau bekerja kembali meskipun telah ditawarkan oleh Tergugat, menurut Majelis membuktikan bahwa benar Para Penggugat telah tidak masuk kerja selama 46 hari sejak tanggal 4 Januari 2016 sampai dengan 8 Maret 2016 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan yang hal tersebut menunjukkan Para Penggugat bertindak atas kemauan sendiri dan menunjukkan tidak memiliki tanggung jawab dan disiplin dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pekerja, dan meskipun Para Penggugat hadir memenuhi surat pemanggilan II dari Tergugat tanggal 10 Maret 2016, kehadiran Para Penggugat tersebut hanya mempunyai akibat hukum bahwa Para Penggugat telah memenuhi pemanggilan II dan Tergugat, namun sesungguhnya pelanggaran yang telah dilakukan oleh Para Penggugat adalah terhitung sejak Para Penggugat tidak memenuhi surat pemanggilan I dari Tergugat untuk hadir berkena tanggal 4 Maret 2016";

Bahwa dari uraian *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum tersebut di atas harus dimaknai sebagai berikut:

1. Para Termohon Kasasi/semula Penggugat telah tidak masuk kerja selama 46 hari sejak tanggal 4 Januari 2016 sampai dengan 8 Maret 2016 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan;
2. Meskipun Para Termohon Kasasi/semula Penggugat hadir memenuhi



surat Pemanggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat tanggal 10 Maret 2016, kehadiran Para Termohon Kasasi/semula Penggugat tersebut hanya mempunyai akibat hukum bahwa Para Termohon Kasasi/semula Penggugat telah memenuhi pemanggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat;

3. Sesungguhnya pelanggaran yang telah dilakukan oleh Para Termohon Kasasi/semula Penggugat adalah terhitung sejak Para Termohon Kasasi/semula Penggugat tidak memenuhi surat pemanggilan I dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat;

Dari pertimbangan tersebut di atas, dapat dipahami bahwa *Judex Facti* berpendapat pelanggaran yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi/semula Penggugat adalah tidak masuk kerja selama 46 hari tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan. Bahwa kehadiran Para Termohon Kasasi/semula Penggugat memenuhi surat pemanggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat hanya berakibat hukum bahwa Para Termohon Kasasi/semula Penggugat telah memenuhi Panggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat, tetapi tidak menghapuskan pelanggaran yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi/semula Penggugat. Jika dikaitkan dengan pertimbangan *Judex Factie* sebelumnya, maka yang dimaksud dengan pelanggaran tersebut adalah pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat Tahun 2014 dalam Pasal 12 yaitu tentang perbuatan mangkir;

7. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 41 alinea 4, *Judex Factie* menimbang bahwa:

"...kehadiran Para Penggugat pada tanggal 10 Maret 2016 memenuhi panggilan II dari Tergugat menurut Majelis tidak menghapuskan tindakan pelanggaran disiplin kerja berupa tidak hadir bekerja selama 42 hari kerja secara berturut-turut sebagaimana surat pemanggilan I tanggal 2 Maret 2016, dan tindakan pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh Para Penggugat tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 12 ayat (1) dan ayat (4) Peraturan Perusahaan Tahun 2014, yang pada pokoknya menyebutkan bagi perkerja yang tidak masuk kerja tanpa suatu alasan yang sah dan dibenarkan menurut Majelis Hakim ketidak hadirannya Para Penggugat tersebut tidak dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dengan dikualifikasikan mengundurkan diri dikarenakan faktanya Para



Penggugat hadir memenuhi surat panggilan II dari Tergugat;

Bahwa dari uraian *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum tersebut di atas terdapat ketidak sinkronan. Ketidak konsistenan *Judex Facti* terhadap pertimbangan hukumnya sendiri dimana hal ini berakibat terjadinya kesalahan dalam menerapkan hukum yang berlaku. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa dalam pertimbangan hukum sebagaimana diuraikan dari angka 1 sampai 6 di atas, *Judex Facti* mempertimbangkan bahwa perselisihan PHK berawal dari tidak masuk bekerjanya Para Termohon Kasasi/semula Penggugat di perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut;
2. Bahwa karena status Para Termohon Kasasi/semula Penggugat adalah karyawan tetap maka penyelesaian hubungan kerja karena tidak masuk bekerjanya Para Termohon Kasasi/semula Penggugat di perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tersebut harus mengacu pada ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial *juncto* peraturan yang berlaku di perusahaan;
3. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang ada, Pemohon Kasasi/semula Tergugat telah melaksanakan pemanggilan untuk bekerja kembali kepada Para Termohon Kasasi/semula Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Bahwa Para Termohon Kasasi/semula Penggugat beralasan ketidak hadirannya disebabkan belum menerima surat *skorsing* namun Majelis Hakim menegaskan bahwa sesungguhnya Para Termohon Kasasi/semula Penggugat dengan alasan apapun tidak dapat memaksa perusahaan untuk menerbitkan surat *skorsing*. Dengan demikian maka alasan ketidak hadiran Para Termohon Kasasi/semula Penggugat tidak dapat diterima;
5. Bahwa karena alasan ketidakhadiran yang diberikan oleh Para Termohon Kasasi/semula Penggugat tidak dapat diterima, maka ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat tahun 2014 dalam Pasal 12 tentang Disiplin Kehadiran Kerja berlaku bagi Para Penggugat;



6. Bahwa kehadiran Para Penggugat memenuhi surat pemanggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat hanya berakibat hukum bahwa Para Penggugat telah memenuhi Panggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat, tetapi tidak menghapuskan pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat;
7. Bahwa "tidak hadir bekerja selama 42 hari kerja secara berturut-turut" seharusnya tidak bisa diartikan sekedar sebagai suatu pelanggaran disiplin semata, namun harus dianggap sebagai suatu pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat Tahun 2014 dalam Pasal 12;
8. Bahwa sangat keliru pendapat Majelis Hakim yang menyatakan bahwa "ketidakhadiran Para Penggugat tersebut tidak dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh Pemohon Kasasi/semula Tergugat dengan dikualifikasikan mengundurkan diri dikarenakan faktanya Para Penggugat hadir memenuhi surat panggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat";

Dalam pertimbangan ini, *Judex Facti* telah mengabaikan fakta-fakta sebagai berikut:

Bahwa meskipun Para Penggugat hadir memenuhi surat panggilan II dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat namun:

- a. Para Penggugat hadir tidak dengan maksud untuk bekerja kembali, sebagaimana seharusnya yang dimaksud dalam surat panggilan tersebut;
 - b. Walaupun Para Penggugat hadir memenuhi panggilan Pemohon Kasasi/semula Tergugat, namun Para Penggugat tidak bisa memberikan keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat tahun 2014 dalam Pasal 12;
Akibat pengabaian fakta tersebut mengakibatkan *Judex Facti* salah menerapkan hukum yang berlaku;
8. Bahwa dalam putusan bagian pertimbangan hukum halaman 42 alinea 3 sampai dengan halaman 43, *Judex Factie* menimbang bahwa;
"...dikarenakan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dikarenakan Para Penggugat melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan maka atas pemutusan hubungan kerja ini, maka berdasarkan



Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Penggugat berhak atas *kompensasi* yang wajib dibayar oleh Tergugat kepada Para Penggugat berupa uang pesangon sebesar 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) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga petitum Para Penggugat angka (3) dan angka (5) harus dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa dikarenakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus terhitung sejak tanggal 4 Maret 2016, maka Para Penggugat hanya berhak atas upah bulan berjalan yaitu upah bulan Maret 2016, karenanya petitum Para Penggugat angka (4) dan angka (6) harus dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa dengan masa kerja Para Penggugat sebagai karyawan tetap pada Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2005 sampai dengan diputus hubungan kerjanya tanggal 4 Maret 2016 adalah 10 (sepuluh) tahun 7 (tujuh) bulan dengan upah perbulan masing-masing Penggugat sebesar Rp3.100.000,00 (tiga juta seratus ribu rupiah), maka kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Tergugat kepada Para Penggugat adalah sebagai berikut:

No	Hak-Hak Penggugat I (Supriyadi)	Jumlah
1.	Uang pesangon 1 x 9 x Rp 3.100.000,00	Rp27.900.000,00
2.	Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp3.100.000,00	Rp12.400.000,00
3.	Uang penggantian hak 15% x Rp40.300.000,00	Rp 6.045.000,00
4.	Upah bulan Maret 2016	Rp 3.100.000,00
	Total	Rp49.445.000,00

No	Hak-Hak Penggugat II (Achmad Yanuar)	Jumlah
1.	Uang pesangon 1 x 9 x Rp 3.100.000,00	Rp27.900.000,00
2.	Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp3.100.000,00	Rp12.400.000,00
3.	Uang penggantian hak 15%xRp 40.300.000,00	Rp 6.045.000,00



4.	Upah bulan Maret 2016	Rp 3.100.000,00
	Total	Rp49.445.000,00

Bahwa dari uraian *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum tersebut di atas semakin nampak kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum. Adapun yang seharusnya adalah, bahwa dari seluruh fakta-fakta yang ada terungkap telah terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat yang disebabkan terjadinya perbuatan mangkir sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi/semula Tergugat Tahun 2014 dalam Pasal 12. Sehingga oleh karenanya kompensasi atas perbuatan mangkir tersebut seharusnya sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan 2014 Pasal 46 ayat (6) yaitu mendapatkan uang pisah sebesar 1 kali upah pokok;

Akibat kesalahan dalam menerapkan hukum, dimana *Judex Facti* berpendapat bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berakibat terjadinya kerugian di pihak Pemohon Kasasi/semula Tergugat.

9. Bahwa berdasarkan Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985, yang telah diubah terakhir dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009, yang menyatakan "Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:
- Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku
 - Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 28 April 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 26 Mei 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah dan keliru serta tidak tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukumnya;

Bahwa Penggugat tidak bekerja selama 42 (empat puluh dua) hari tanpa alasan dan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) x secara patut dan tertulis sehingga pelanggaran Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terpenuhi dan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT DAYA MITRA SERASI tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 358/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN Jkt.Pst. tanggal 30 Maret 2017 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT DAYA MITRA SERASI** tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 358/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN Jkt.Pst. tanggal 30 Maret 2017;

MENGADILI SENDIRI

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Para Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Kamis tanggal 2 November 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung

Halaman 29 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

ttd./

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./

N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.

Biaya-biaya:

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. Materai | Rp 6.000,00 |
| 2. Redaksi | Rp 5.000,00 |
| 3. Administrasi Kasasi ... | Rp489.000,00 |
| Jumlah | Rp500.000,00 |

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

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 30 dari 30 hal. Put. Nomor 1278 K/Pdt.Sus-PHI/2017