



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 562 K/PDT.SUS-PHI/2014

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

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

PT JATIM TAMAN STEEL, diwakili oleh Yohanes Suparlan (Direktur) berkedudukan di Jalan Raya Taman, Nomor 1 Taman, Sepanjang, Sidoarjo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rachman Arif, Manager PGA PT Jatim Taman Steel, beralamat di Jalan Raya Taman, Nomor 1 Taman, Sepanjang, Sidoarjo berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 30 Mei 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan

EKO PURWANTO, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Taman Timur, RT 020/RW 003, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Mokh. Soleh, S.Pd, S.H, dan kawan-kawan, Para Pengurus dan Tim Advokasi Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin-Serikat Pekerja seluruh Indonesia Kabupaten Sidoarjo, beralamat di Perum. Puri Surya Jaya Blok B-3 Nomor 14, Gedangan, Sidoarjo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 7 November 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa pihak Penggugat adalah merupakan pekerja di perusahaan Tergugat yang bekerja sejak bulan November tahun 1999 (selama 14 tahun) di bagian *maintenance* dengan upah terakhir Rp1.720.000,00 (satu juta tujuh ratus dua puluh ribu rupiah);

Hal. 1 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa pada tanggal 7 Mei 2013 pukul 11.30 WIB (pada waktu tersebut merupakan waktu istirahat dikarenakan pada hari Jum'at jam istirahat kerja pukul 11.15 s.d. 12.45 WIB) pihak Penggugat dianggap oleh pihak Tergugat telah melakukan pelanggaran disiplin kerja, dan pada saat itu juga pihak Tergugat langsung menyuruh pulang pihak Penggugat dan esok harinya yang pihak Penggugat tidak diperbolehkan masuk kerja;
3. Bahwa sejak tanggal 8 Mei 2013 sampai dengan tanggal 11 Juli 2013 pihak Tergugat telah merumahkan pihak Penggugat secara sepihak dengan tetap menerima upah yang biasa diterima pihak Penggugat;
4. Bahwa pada tanggal 12 Juli 2013 pihak Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Tidak Hormat Nomor 091/JTSM/PGA/VII/2013 terhadap pihak Penggugat dikarenakan pelanggaran disiplin kerja tersebut, yang mana inti dari isi surat tersebut adalah bahwa pihak Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pihak Penggugat;
5. Bahwa penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut telah diupayakan untuk diselesaikan melalui perundingan-perundingan bipartit, akan tetapi perundingan bipartit tidak menghasilkan titik temu, sehingga para pihak telah menempuh jalur penyelesaian sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Bahwa oleh karena jalur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tidak mencapai titik temu, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Sidoarjo telah mengeluarkan Anjuran Nomor 567/3202/404.3.3/2013 tanggal 30 September 2013, yang isinya secara pokok menganjurkan:
  - 1) Pengusaha PT Jatim Taman Steel dengan pekerja Sdr. Eko Purwanto melalui kuasanya PUK F SP LEM SPSI PT Jatim Taman Steel agar sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja sejak 30 September 2013;
  - 2) Atas pengakhiran hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada point 1 (satu) di atas pihak pengusaha memberikan hak-hak Sdr. Eko Purwanto terinci sebagai berikut:
    - a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (2);
    - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (3) dan;
    - c. Uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (sesuai upah dan masa kerja pekerja);

Hal. 2 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3) Pengusaha PT Jatim Taman Steel agar membayar upah kepada pekerja Sdr. Eko Purwanto selama tidak dipekerjakan mulai tanggal 12 Juli 2013 s.d. 30 September 2013 sebesar 100%;
- 4) Pihak pengusaha PT Jatim Taman Steel agar memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2013 sebesar 1 (satu) bulan gaji kepada pekerja Sdr. Eko Purwanto;
- 5) Pengusaha PT Jatim Taman Steel dan pekerja Sdr. Eko Purwanto melalui kuasanya PUK F SP LEM SPSI PT Jatim Taman Steel agar memberikan anjuran paling lambat 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran dan tembusannya supaya disampaikan pada pihak lainnya;
- 6) Apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran tertulis, selambat - lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak menghadap Majelis Mediator Hubungan Industrial untuk dibuatkan perjanjian bersama;
- 7) Apabila para pihak tidak memberikan jawaban dalam batas waktu tersebut di atas, dianggap menolak anjuran, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
7. Bahwa atas Anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tersebut, pihak Penggugat menyatakan menolak Anjuran tersebut karena tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, serta sesuai ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
8. Bahwa pemberian Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Tidak Hormat Nomor 091/JTSM/PGA/VII/2013 oleh pihak Tergugat kepada pihak Penggugat telah melanggar ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 37 jo. Pasal 38 Perjanjian Kerja Bersama PT. Jatim Taman Steel MGF dengan unit kerja SPSI PT Jatim Taman Steel MFG periode 2011- 2013 yang menyebutkan:  
Pasal 37:  
Bagi Pengusaha maupun Serikat Pekerja menyadari dan melaksanakan sepenuhnya akan disiplin kerja, oleh sebab itu pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin kerja akan dikenakan tindakan-tindakan atau sanksi-sanksi berupa:

Hal. 3 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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

- a. Pembinaan-pembinaan;
- b. Pemberian peringatan dan atau sanksi administratif atau organisatoris yang dapat berupa penundaan kenaikan pangkat (gaji), penurunan eselon (tingkat jabatan/mutasi), pencopotan jabatan yang sedang dipegang dan lain sebagainya;
- c. *Skorsing*;
- d. Pemutusan Hubungan Kerja;

## Pasal 38:

- 1) Terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja, perlu diadakan tindakan-tindakan yang berupa peringatan baik lisan maupun tertulis, yang sebelumnya diadakan pembinaan secara intern di unit masing-masing kecuali bila pelanggarandianggap cukup berat maka dapat ditangani/diserahkan langsung ke personalia;
- 2) Surat peringatan terdiri dari:
  - a) Surat peringatan pertama;
  - b) Surat peringatan kedua;
  - c) Surat peringatan ketiga/terakhir jangka waktu berlakunya surat peringatan pertama atau surat peringatan kedua, sedang untuk peringatan ketiga/terakhir, satu dan terakhir atau kedua dan terakhir adalah 6 (enam) bulan;
- 3) Surat peringatan tidak selalu diberikan secara berturut-turut, akan tetapi dapat diberikan langsung surat peringatan pertama dan kedua, surat peringatan pertama dan terakhir tergantung atas dasar besar kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja;
9. Bahwa langkah pihak Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat kepada pihak Penggugat, merupakan suatu hal yang kontradiksi dengan ketentuan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2). Dalam ketentuan tersebut menyebutkan, pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh Penggugat baru dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila terhadap pelanggaran tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, serta setelah kepada pihak Penggugat diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga secara berturut-turut. Sedangkan masing-masing surat peringatan tersebut berlaku paling lama 6 (enam) bulan;
10. Bahwa pihak Penggugat dilarang masuk kerja sampai gugatan ini diajukan oleh pihak Tergugat, dan upah selama dalam proses penyelesaian

Hal. 4 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### 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)



perselisihan ini tidak dibayar sama sekali oleh pihak Tergugat. Pihak Tergugat sama sekali tidak memberikan hak pihak Penggugat sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) yaitu pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-haknya dan pihak Tergugat baru dapat melarang pihak Penggugat untuk masuk kerja dengan mengeluarkan surat *skorsing* kepada pihak Penggugat, tapi ternyata pihak Tergugat tidak melaksanakan ketentuan tersebut serta tidak ada kepedulian sama sekali terhadap kepentingan pihak Penggugat. Adapun upah yang diterima pihak Penggugat merupakan satu-satunya penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup pihak Penggugat dan keluarganya;

11. Bahwa dengan adanya perselisihan hubungan industrial tersebut membuktikan hubungan yang tidak harmonis lagi antara pihak Penggugat dan pihak Tergugat, dan tentunya bila dipaksakan hubungan kerjanya menjadi tidak baik, oleh karenanya pihak Penggugat tidak keberatan jika pihak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak Penggugat asalkan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

12. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang telah dilakukan oleh pihak Tergugat telah melanggar ketentuan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat 2 huruf f jo. Pasal 155 ayat (1) pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Tergugat kepada pihak Penggugat adalah batal demi hukum. Oleh karenanya pemutusan hubungan kerja tersebut dapat disamakan dengan efisiensi dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

13. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, adalah layak dan patut jika pihak Tergugat diperintahkan untuk membayar kepada pihak Penggugat yaitu:

a) Uang Pesangon	$2 \times 9 \times \text{Rp}1.720.000,00$	= Rp30.960.000,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	$5 \times \text{Rp}1.720.000,00$	= Rp 8.600.000,00
Uang Penggantian Hak	$15\% \times \text{Rp}39.560.000,00$	= <u>Rp 5.934.000,00</u>
		Rp45.494.000,00

(empat puluh lima juta empat ratus sembilan puluh empat ribu rupiah)





(sepuluh juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah);

b) Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2013 sebesar Rp1.720.000,00

Jumlah Total Keseluruhan sub point a + sub point b =Rp45.494.000,00 +

Rp1.720.000,00 ..... = Rp47.214.000,00

(empat puluh tujuh juta dua ratus empat belas ribu rupiah);

c) Upah proses mulai bulan Juli 2013 sampai dengan gugatan ini diajukan.

14. Bahwa pihak Penggugat memohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar pihak Tergugat membayar hak- hak pihak Penggugat berupa upah proses yang belum diterima oleh pihak Penggugat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut:

Ayat (1) :

Apabila pengusaha terbukti dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus memberikan putusan sela berupa perintah membayar upah beserta hak- hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

Ayat (2):

Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;

15. Bahwa agar pihak Tergugat senantiasa tunduk dan patuh melaksanakan isi putusan ini, maka kiranya patut dan cukup beralasan bagi pihak Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari, apabila kelak pihak Tergugat lalai atau menolak melaksanakan isi putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

16. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia, maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Raya Taman Nomor 1, Sepanjang, Sidoarjo;

17. Bahwa karena gugatan ini berdasarkan bukti-bukti yang cukup, mohon kiranya putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorad*) meskipun terhadap putusan ini diajukan perlawanan atau kasasi;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan provisi pihak Penggugat seluruhnya;
2. Memohon putusan sela dengan memerintahkan pihak Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, untuk membayar upah pihak Penggugat secara tunai mulai bulan Juli 2013 sampai dengan gugatan ini diajukan;
3. Memohon putusan sela dengan memerintahkan pihak Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan tahun 2013 kepada pihak Penggugat;
4. Menetapkan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Raya Taman Nomor 1, Sepanjang, Sidoarjo;
5. Menghukum pihak Tergugat untuk segera melaksanakan putusan provisi ini terhitung sejak diucapkannya putusan provisi ini;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan pihak Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama PT Jatim Taman Steel MGF dengan Unit Kerja SPSI PT Jatim Taman Steel MFG periode 2011-2013, maka karenanya hubungan kerja pihak Penggugat dan pihak Tergugat belum berakhir hingga putusan ini berkekuatan hukum tetap;
3. Menghukum dan memerintahkan pihak Tergugat membayar hak-hak pihak Penggugat secara tunai sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perincian berikut:

a) Uang Pesangon	2 x 9 x Rp1.720.000,00	=Rp30.960.000,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	5 x Rp1.720.000,00	=Rp 8.600.000,00
Uang Penggantian Hak	15% x Rp39.560.000,00	=Rp 5.934.000,00
		Rp45.494.000,00

(empat puluh lima juta empat ratus sembilan puluh empat ribu rupiah)

Hal. 7 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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) Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2013 sebesar Rp1.720.000,00  
Jumlah Total Keseluruhan sub point a + sub point b =Rp45.494.000,00  
+ Rp1.720.000,00 = Rp47.214.000,00 (empat puluh tujuh juta dua ratus empat belas ribu rupiah) ;
- c) Upah proses mulai bulan Juli 2013 sampai dengan gugatan ini diajukan.  
Menghukum dan memerintahkan pihak Tergugat untuk membayar kepada pihak Penggugat total gugatan keseluruhan sebesar Rp47.214.000,00 (empat puluh tujuh juta dua ratus empat belas ribu rupiah) ditambah dengan upah proses mulai bulan Juli 2013 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
6. Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Raya Taman Nomor 1, Sepanjang, Sidoarjo, serta menyatakan menurut hukum sita jaminan terhadap tanah dan bangunan tersebut sah dan berharga;
7. Menghukum pihak Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
8. Membebankan biaya perkara kepada pihak Tergugat;

Atau;

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberi Putusan Nomor 06/G/2014/PHI.Sby., tanggal 12 Mei 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal 12 Juli 2013;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar sebagai berikut :

Uang pesangon : 1 x 9 x Rp1.720.000,00..... = Rp 5.480.000,00

Uang penghargaan masa kerja 5 x Rp.1.720.000,- ..... = Rp 8.600.000, 00

Uang penggantian hak 15% x Rp.24.080.000,-..... = Rp 3.612.000,00 +





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah : ..... = Rp27.692.000,00

Atau (dua puluh tujuh juta enam ratus sembilan puluh dua ribu rupiah);

- Menolak tuntutan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan dihadiri Kuasa Tergugat, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Mei 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 3 Juni 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 37/Akta. Ks/2014/PHI.Sby. jo. Nomor 06/G/2014/PHI.Sby. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut pada tanggal 16 Juni 2014;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 25 Juni 2014 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 11 Juli 2014;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 06/G/2014/PHI. Sby tanggal, 12 Mei 2014, melanggar hukum atau menerapkan hukum tidak sebagaimana mestinya

1. Bahwa amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 06/G/2014/PHI Sby, tanggal 12 Mei 2014 berbunyi sebagai berikut:

Mengadili

Dalam Provisi:

Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Hal. 9 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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

2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak tanggal, 12 Juni 2013;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar sebagai berikut: ..... dst
4. Menolak tuntutan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada negara;
2. Bahwa Tergugat sangat keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 06/G/2014/PHI. Sby tanggal 12 Mei 2014, karena pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, melanggar hukum atau menerapkan hukum tidak sebagaimana mestinya.
3. Bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan, sekalipun yang diatur hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha, akan tetapi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut dikelompokkan masuk dalam hukum publik;  
Dengan klasifikasi sebagai hukum publik maka yang dikejar adalah kebenaran materil;
4. Bahwa perbuatan Termohon kasasi (Eko Purwanto) melakukan perbuatan merokok ditempat larangan merokok tidak sekedar pelanggaran tata tertib belaka, karena akibat perbuatan Termohon Kasasi akan sangat fatal;
5. Bahwa tanda larangan merokok merupakan suatu instruksi secara tertulis yang ditempatkan terutama ditempat-tempat yang rawan akan kebakaran;
6. Bahwa tulisan larangan merokok sebagai instruksi dari manajemen, yang pelaksanaannya didelegasikan kepada pimpinan perusahaan yang ada dibawah Direktur;  
Oleh karena larangan merokok merupakan instruksi dari manajemen (Direktur) yang pelaksanaannya dilakukan oleh pimpinan yang ada dibawahnya, maka pelanggaran atas larangan tersebut merupakan tindakan pembangkangan atau melawan perintah atasan;  
Bahwa tulisan larangan merokok tidak dapat disamakan dengan pelanggaran tata tertib seperti melanggar jam masuk kerja, yang merupakan tata tertib kerja;  
Larangan merokok jelas-jelas merupakan instruksi yang berasal dari manajemen;

Hal. 10 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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)



7. Bahwa melawan instruksi dari atasan tidak sekedar melanggar tata tertib, akan tetapi merupakan tindakan melawan atasan, sehingga merupakan pelanggaran berat;

Konsekwensi pelanggaran berat adalah pemutusan hubungan kerja dengan tanpa pesangon;

Dengan demikian putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 06/G/2014/PHI. Sby bertentangan dengan hukum, sehingga gugatan Penggugat/Termohon Kasasi haruslah ditolak seluruhnya.

8. Bahwa oleh karena telah terbukti bahwa putusan Nomor 06/G/2004/PHI. Sby bertentangan dengan hukum, maka haruslah dibatalkan dan selanjutnya dijatuhkan putusan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 16 Juni 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 11 Juli 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum, pertimbangan sudah tepat dan sudah benar untuk mengabulkan gugatan Penggugat yang didasari pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa setelah memeriksa dengan teliti isi Pasal 40 ayat (3) Perjanjian Kerja Sama (PKB) yang berlaku pada perusahaan tidak mengatur dengan tegas bahwa merokok merupakan pelanggaran berat, padahal pasal *a quo* mengatur tentang alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang termasuk pelanggaran berat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang sehingga permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi: PT JATIM TAMAN STEEL tersebut harus ditolak;

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, 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 :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT JATIM TAMAN STEEL, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Jum'at, tanggal 28 November 2014** oleh **Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arsyad, S.H.,M.H.**, dan **Bernard, S.H.,M.M.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan **Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota,  
ttd./Arsyad, S.H.,M.H.,  
ttd./Bernard, S.H.,M.M.,

K e t u a,  
ttd./ Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn.,

Panitera Pengganti:  
ttd./ Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.,

Untuk salinan  
Mahkamah Agung RI  
an. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.  
NIP. 19591207 1985 122 002

Hal. 12 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014



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

Hal. 13 dari 12 hal. Put.Nomor 562 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**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)