



P U T U S A N

No. 354 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

PT. NUTRICIRCLE WORLD, berkedudukan di Ruko Gajah Mada Mediterania Blok D No. 12, Komplek Apartemen Mediterania Gajah Mada, Jl. Gajah Mada No. 174 RT.001/RW.005 Kelurahan Keagungan, Kecamatan Taman Sari, Jakarta Barat 11130, dalam hal ini memberi kuasa kepada RIYAN PRIYANTO WIBOWO, dkk SH;, Advokat pada Kantor GLOBAL LAW FIRM, berkedudukan di Lingga Dharma Building Jl. Warung Buncit Raya no. 17, Jakarta Selatan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Desember 2010;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n :

H. FIT YANUAR, bertempat tinggal di Jl. Tebet Timur Dalam 8-W No 9 Rt 007/009, Kelurahan Tebet Timur, Kecamatan Tebet, Kotamadya Jakarta Selatan;

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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil:

I. Dasar Gugatan:

1. Bahwa gugatan diajukan belum lewat batas waktu 1 (satu) tahun sejak awal perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK), di mana merupakan batas waktu akhir Pengajuan Gugatan oleh Penggugat terhadap Tergugat yaitu satu tahun sejak mulai PHK yakni tanggal 4 September 2009, sehingga gugatan dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
2. Bahwa gugatan diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi tripartit, sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun

Hal. 1 dari 40 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dibuktikan dengan dikeluarkannya nota anjuran oleh Suku Dinas Tenaga kerja Pemerintahan Kotamadya Jakarta barat bernomor 433/088.36 tertanggal 17 Maret 2010, dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan;

3. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sebagai Pekerja dengan status sebagai pekerja tetap dengan masa kerja 2-3 tahun dan menerima upah dari Tergugat sejak bulan pertama melalui kerja yaitu di bulan April 2008 sampai dengan bulan Agustus 2009;

4. Bahwa Penggugat adalah pihak yang dirugikan dengan adanya PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat

II. Dalam Provisi

1. Bahwa sejak bulan September 2009 Penggugat tidak lagi mendapatkan upah, padahal belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

2. Bahwa selama belum ada penetapan mengenai PHK maka Pengusaha dan pekerja melaksanakan kewajiban masing-masing, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : "Selama putusan lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

3. Bahwa berdasarkan pengertian dari Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut maka Pekerja berkewajiban tetap bekerja dan Pengusaha berkewajiban tetap membayarkan upah pekerja, dimana Tergugat bersedia melakukannya akan tetapi Penggugat telah menetapkan bahwa Tergugat harus menghentikan aktivitas pekerjaannya yang ditandai keputusan PHK dan adanya perintah melakukan serah terima pekerjaan dari Penggugat kepada Pegawai PT. Nutricircle World yang ditunjuk oleh Tergugat;

4. Bahwa upah yang belum dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah upah sejak bulan September 2009 sampai dengan Agustus 2010 yaitu 12 bulan, dimana upah Penggugat setiap bulannya adalah Rp. 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah), sehingga jumlah upah yang belum dibayarkan adalah $12 \times \text{Rp. } 7.000.000,00 = \text{Rp. } 84.000.000,00$ (delapan puluh empat juta rupiah);

5. Bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2009 yang merupakan hak Penggugat yang timbul pada bulan September 2009 belum diberikan oleh Tergugat, demikian pula halnya dengan THR tahun 2010 yang timbul pada bulan Agustus 2010, dimana penjumlahannya adalah sebesar $2 \times 7.000.000,00 = \text{Rp. } 14.000.000,00$ (empat belas juta rupiah);

Hal. 2 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



6. Bahwa ketentuan hukum yang berkaitan dengan THP terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di perusahaan, pasal 2 ayat (1) jo (2) yang berbunyi:

1. Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;
2. THR sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diberikan satu kali dalam satu tahun;

jo. Pasal 3 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:

1. Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Pekerja yang mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus-menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - b. Sesuai dengan materi yang terdapat dalam ayat ini;
2. Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.

jo Pasal 6 ayat (1) yang berbunyi:

Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan berhak atas THR; di mana sampai dengan saat ini Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan itu masih dinyatakan berlaku;

III. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat, PT Nutricircle World, sebuah perseroan terbatas, berkedudukan di Ruko Gajah Mada Mediterania blok D nomor 12, Komplek Apartemen Mediterania Gajah Mada, Jl. Gajah Mada nomor 174, RT 001, RW 005, Kelurahan Keagungan, Kecamatan Taman Sari, Jakarta Barat, kode pos 11130, nomor telepon 021-63875567, didirikan lewat Akta nomor 6 yang dikeluarkan oleh Haji Zaini Zein, notaris di Jakarta, pada tanggal 7-07-2007 dan disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusan nomor W7-09844.HT.01.01.TH.2007, dan telah beroperasi sesuai dengan berbagai izin administrasi yang dikeluarkan oleh lembaga-lembaga negara yang berwenang baik di tingkat pemerintahan pusat maupun daerah (Propinsi DKI Jakarta dan Kotamadya Jakarta Barat) sehingga dinyatakan sah sebagai Badan Hukum, yang berkewajiban untuk tunduk dan patuh kepada peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia.

Hal. 3 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



2. Bahwa Penggugat adalah pekerja dengan status waktu tidak tertentu atau pekerja tetap pada Tergugat, dengan nama jabatan Operational/ Personalia Manager dan mendapat upah sebesar Rp 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) setiap bulannya berdasarkan perjanjian kerja lisan antara Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh Bapak Ir. Kemal Pasya bertindak sebagai Direktur perusahaan PT Nutricircle World yang berlangsung pada tanggal 8 April 2008 sekitar pukul 12.00 Waktu Indonesia Barat (WIB) di sebuah rumah tempat tinggal yang dijadikan kantor oleh Bapak Ir. Kemal Pasya pada alamat Perumahan Bumi Serpong Damai Sektor 1.1 nomor 30, Jl.Rawa Buntu Selatan, Tangerang Selatan, telepon 021-5382091, di mana penunjukan Penggugat sebagai karyawan Tergugat diumumkan secara langsung oleh Bapak Ir. Kemal Pasya setelah terjadinya kesepakatan kerja pada waktu dan tempat yang sama di hadapan dua orang yaitu Saudara Tito Waluyo Rudiarto yang pada saat itu menjabat sebagai Business Development Manager PT Nutricircle World dan Saudara Abdul Azies Saputra yang pada saat itu menjabat sebagai IT & Finance Manager PT Nutricircle World;
3. Bahwa Penggugat mulai tanggal 9 April 2008 telah bekerja secara rutin sebagai Operational/Personalia Manager sesuai dengan waktu kerja kantor yang resmi (Senin sampai dengan Jumat: pukul 10.00-18.00 WIB. Sabtu: 10.00-16.00 WIB) pada kantor PT Nutricircle World dengan alamat seperti tercantum pada poin III.1, atau jika diminta kehadirannya Penggugat akan datang ke sebuah rumah tempat tinggal yang dijadikan kantor oleh Bapak Ir. Kemal Pasya pada alamat yang tercantum pada poin III.2, atau jika diminta kehadirannya Penggugat akan datang rumah tempat tinggal milik Bapak Ir. Kemal Pasya di Perumahan Bumi Serpong Damai Jl. Wortel 8 blok e/1/11 sektor 1-6, Rt 001, Rw 009, Kelurahan Rawabuntu, Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan, nomor Telpn 021-5372509, dengan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengelolaan gedung, personalia, pembelian dan pengadaan barang dan material kebutuhan kantor, pengurusan surat-surat izin dan administrasi perkantoran, termasuk persoalan-persoalan hukum/kode etik yang timbul antara PT Nutricircle World dengan distributor-distributornya;
4. Bahwa tugas dan jabatan yang diemban oleh Penggugat adalah tergolong ke dalam jenis pekerjaan waktu tidak tertentu atau dikenal di masyarakat dengan sebutan pekerjaan yang bersifat tetap sesuai dengan pasal 59 ayat



(1) jo (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menuntut jenis atau sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sesekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
5. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat telah memenuhi kewajiban sebagai pekerja bagi Tergugat yang dibuktikan dengan tiadanya surat teguran dan surat peringatan mulai dari Surat Peringatan Satu sampai dengan Surat Peringatan Tiga dari Tergugat dan dibuktikan pula dari pembayaran upah bulanan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) setiap akhir bulannya sejak bulan April 2008 yang dilakukan lewat transfer dana oleh PT Nutricircle World kepada rekening Penggugat pada Lippobank cabang Mahkota Mas-Cikokol-Tangerang dengan nomor rekening 689-10-20010-0 terdaftar atas nama Fit Yanuar sebesar Rp. 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) yang berlangsung sampai dengan tanggal 1 Agustus 2008 (merupakan upah bulan Juli 2008) dan selanjutnya karena adanya kebijaksanaan dari Tergugat kepada karyawan PT Nutricircle World untuk menggunakan rekening Bank Muamalat maka upah bulanan tersebut dibayarkan lewat Bank Muamalat cabang Kantor Pusat Arthaloka dengan nomor rekening 917.43363.99 terdaftar atas nama Fit Yanuar, H sebesar Rp. 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) yang berlangsung sejak tanggal 01-09-2008 (merupakan upah bulan Agustus 2008) sampai dengan bulan Agustus 2009, dengan pengecualian pada upah bulan Agustus 2008 sebesar Rp. 6.875.000,- (enam juta delapan ratus tujuh puluh lima rupiah) karena ada pemotongan untuk pembukaan rekening di Bank Muamalat, dimana beberapa kali di dalam hasil cetakan pada buku tabungan milik Penggugat tersebut terdapat informasi bahwa penyeteroran tersebut berasal dari Tergugat dan

Hal. 5 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



atau atas nama pekerja bagian keuangan yang ditujukan oleh Tergugat, sehingga Penggugat dapat menjadikan hasil cetak buku tabungan ini sebagai bukti bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat dan menerima upah dari Tergugat sebesar Rp. 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) yang dibayarkan oleh Tergugat pada setiap akhir bulan sejak bulan April 2008 sampai dengan bulan Agustus 2009;

6. Bahwa Penggugat memiliki salinan bukti Pemotongan Pajak Penghasilan pasal 21 Bagi Pegawai Tetap atau Penerima Pensiunan atau Tunjangan Hari Tua/Jaminan Hari Tua (Formulir 1721-A1) atas nama Penggugat yang telah dipotongkan pajaknya oleh Tergugat kepada Departemen Keuangan (sekarang bernama Kementerian Keuangan) Republik Indonesia c.q. Direktorat Jendral Pajak sebanyak dua kali yaitu dalam bentuk bukti potongan pajak untuk tahun takwin 2008 dan untuk tahun kalender 2009 di mana dalam pelaporan itu Tergugat menulis periode pembayaran pajak penghasilan yang dibayarkan Tergugat untuk Penggugat adalah dari periode April 2008 sampai dengan Agustus 2009, dimana dalam hal ini salinan pembayaran tersebut dapat dijadikan sebagai bukti bahwa Penggugat adalah sah sebagai pekerja tetap pada Tergugat dengan upah sebesar Rp. 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) per bulan;
7. Bahwa keberadaan Penggugat sebagai pekerja pada Tergugat dapat dibuktikan pula dengan berbagai dokumen kerja serta ada pula publikasi terbuka (bagi masyarakat umum) dari sebuah media massa skala nasional bernama Majalah Bisnis & Hukum TIRO edisi Juli 2008 dimana di dalam publikasi tentang PT Nutricircle World dan tercantum foto Penggugat yang sedang mendampingi Bapak Ir. Kemal Pasya yang menjadi narasumber publikasi tersebut, dimana publikasi pada majalah ini dengan pemuatan foto Penggugat didalamnya menegaskan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
8. Bahwa walaupun perjanjian kerja yang ada hanyalah perjanjian kerja lisan akan tetapi hal ini tidak menyalahi peraturan perundangan yang berlaku sesuai dengan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (berbunyi: Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan), sehingga Penggugat dimata hukum adalah sah sebagai karyawan Tergugat;
9. Bahwa walaupun tidak ada surat Pengangkatan oleh Tergugat kepada Penggugat namun dimata hukum ini bukanlah tanggung jawab Penggugat

Hal. 6 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



sesuai dengan pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (berbunyi: Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan);

10. Bahwa perjanjian kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak dapat ditarik dan/atau diubah kecuali dengan persetujuan dari kedua belah pihak, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga Ketenagakerjaan pada Pasal 55 (Berbunyi: perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan pada pihak);

11. Bahwa perjanjian kerja antara Tergugat dengan Penggugat hanya bisa berakhir sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 61 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang materinya berbunyi:

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya keputusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

12. Bahwa pada tanggal 4 September 2009, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan efisiensi sehubungan dengan turunnya omzet perusahaan, dimana keputusan ini disampaikan oleh Bapak Ir. Kemal pasya sebagai Direktur PT Nutricircle World;

13. Bahwa karena Tergugat langsung meminta tanggapan Penggugat atas keputusan PHK dari Tergugat pada saat itu juga (point III.2), Penggugat menyatakan kepada Tergugat bahwa Penggugat dapat menerima keputusan PHK itu dengan sebuah syarat bahwa Tergugat wajib memberikan hak-hak Penggugat sebagai pihak yang dikenai PHK sesuai dengan peraturan perundangan, dimana hal ini ditanggapi langsung oleh Tergugat dengan menyatakan akan memenuhinya dan segera membayarkannya setelah Penggugat melakukan serah terima pekerjaan kepada pekerja yang ditunjuk Tergugat;



14. Bahwa serah terima pekerjaan berlangsung pada tanggal 8 September 2009 akan tetapi setelah itu Tergugat hanya bersedia membayar pesangon kepada Penggugat sebesar dua kali upah bulanan saja atau sebesar Rp. 14.000.000,00 (empat belas juta rupiah);
15. Bahwa atas pembayaran pesangon yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan ini Penggugat telah menyatakan keberatannya akan tetapi tidak ditanggapi secara layaknya (sesuai dengan aturan hukum) oleh Tergugat, mengingat Tergugat meminta agar Penggugat tidak mengikutsertakan faktor pertimbangan/argumentasi hukum dalam penyelesaian perkara PHK ini dengan alasan tiadanya perjanjian kerja tertulis antara Tergugat dengan Penggugat, dan kemudian Tergugat menambahkan dengan ucapan bahwa Tergugat tidak akan membayarkan pesangon sedikitpun jika Penggugat menghendaki penyelesaian PHK ini melalui argumentasi-argumentasi hukum dan meminta Penggugat memikirkannya lagi dengan baik;
16. Bahwa setelah memikirkannya selama dua hari, pada tanggal 10 September 2009 Penggugat mendatangi lokasi kantor Tergugat dan menyatakan tetap tidak menerima cara pandang dari Tergugat bahwa Tergugat tidak akan berubah dari posisi angka pesangon sebesar Rp. 14.000.000,00 maka Penggugat sekali lagi menyatakan keberatannya meminta dibukakannya pintu penyelesaian secara bipartit di dalam hal ini dikuatkan dengan sebuah surat tertulis dari Penggugat kepada Tergugat namun tidak mendapat tanggapan dari Tergugat;
17. Bahwa atas gagalnya forum penyelesaian secara musyawarah untuk perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat ini maka Penggugat memintakan bantuan dari pihak pengawas/perselisihan hubungan kerja yaitu Suku Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kotamadya Jakarta Barat untuk ikut melakukan mediasi dalam penyelesaian permasalahan PHK sepihak ini, akan tetapi dalam setiap forum tripartit yang diadakan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kotamadya Jakarta Barat, pihak Tergugat tidak pernah hadir sehingga akhirnya pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kotamadya Jakarta Barat mengeluarkan sebuah Surat Anjuran bernomor 433/088.36 tertanggal 17 Maret 2010 dimana isi surat anjuran ini menyimpulkan bahwa PHK bagi Penggugat dikualifikasikan terjadi tanpa ada kesalahan dari Penggugat sehingga wajar bilamana Penggugat mendapatkan uang pesangon lebih dari ketentuan perundangan yang berlaku, dan menganjurkan kepada

Hal. 8 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Tergugat agar memberikan uang pesangon bagi Penggugat sebesar 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan juga memberikan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sampai sekarang tidak direalisasikan oleh Tergugat;

18. Bahwa apa yang diajukan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kotamadya Jakarta Barat lewat Surat Anjuran bernomor 433/088.36 tertanggal 17 Maret 2010 di atas merupakan materi bersifat hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 yang berbunyi:

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
2. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Sesuai materinya;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Dan seterusnya sampai dengan ayat i;
3. Sesuai materinya
4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Sesuai materinya
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan pelaksanaan atau perjanjian kerja bersama;

jo pasal 164 ayat (3) yang berbunyi: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang

Hal. 9 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4);

19. Bahwa dengan berbagai keterangan pada poin III.12 sampai dengan III.18, Penggugat telah melakukan prosedural hukum dalam rangka memusyawarahkan perselisihan hubungan industrial ini dengan Tergugat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat;
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang;

Sebaliknya Tergugat sama sekali tidak melakukan prosedural hukum tersebut, termasuk mengabaikan pengaturan mediasi oleh lembaga negara yang berwenang di mana hal ini pun dinyatakan dalam Surat Anjuran bernomor 433/088.36 tertanggal 17 Maret 2010 oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kotamadya Jakarta Barat;

20. Bahwa berdasarkan berbagai keterangan yang tercantum pada poin III. 12 sampai dengan III.19, Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum sehingga keputusan PHK yang telah diberlakukan kepada Penggugat tidaklah sah secara hukum, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat (3) yang berbunyi:

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 155 ayat (1) yang berbunyi:

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

21. Bahwa setelah keluarnya Surat Anjuran bernomor 433/088.36 tertanggal 17 Maret 2010 dari Suku Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kotamadya Jakarta Barat, Penggugat sebenarnya telah menawarkan kepada Tergugat



untuk melakukan musyawarah kembali sesuai dengan surat dari Penggugat tertanggal 31 Maret 2010 yang ditujukan kepada Bapak Ir. H. Kemal Pasya Direktur Utama PT. Nutricircle World, namun Penawaran untuk bermusyawarah dari Penggugat ini tidak mendapat tanggapan dari Tergugat;

22. Bahwa atas keputusan PHK sepihak dari Tergugat itu, Penggugat telah dirugikan dalam bentuk materi itu berupa tidak dibayarkannya uang pesangon dan uang penggantian hak oleh Tergugat dengan perincian sebagai berikut:

- Data-data : - Upah per bulan : Rp. 7.000.000,00
- Masa Kerja : April 2008-Agustus 2010 (2 Tahun, 5 Bulan)

Tabel Perhitungan Pesangon:

Pesangon 2 x Pasal 156 ayat (2)	Uang Penggantian hak Pasal 156 ayat (4)
2 x 3 x Rp 7.000.000,00 =	15 % x Rp 42.000.000,- =
Rp. 42.000.000,00	Rp. 6.300.000,00

Total : Rp 42.000.000,00 + Rp 6.300.000,00 = Rp 48.300.000,00 (empat puluh delapan juta tiga ratus ribu rupiah)

23. Bahwa untuk menghadiri itikad yang tidak baik dari Tergugat dan juga mengingat gugatan ini didasari pula oleh bukti-bukti otentik yang cukup secara hukum serta untuk menjamin agar gugatan ini tidak sia-sia dikemudian hari maka sudah selayaknya Majelis Hakim meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap aset Tergugat yakni berupa 2 (dua) buah mobil merek Suzuki APV atas nama PT. Nutricircle World dengan nomor kendaraan B 8883 RG dan B 8297 DV dan/atau 1000 (seribu) box produk jualan Tergugat bernama Susu Bubuk Kolostrum Nutricircle World dan/atau seluruh perabotan dan furnitur dan peralatan-peralatan yang digunakan Tergugat sebagai fungsi kelengkapan kerja yang terletak di alamat kedudukan Tergugat;

24. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud dalam pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dahulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum banding , kasasi, atau peninjauan kembali;

IV. Tuntutan

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka Penggugat dengan kerendahan hati mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta dalam hal ini Majelis Hakim yang terhormat berkenan memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:



Dalam Provisi

1. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat bulan September 2009 – Agustus 2010 sebesar Rp. 84.000.000,00 (delapan puluh empat juta rupiah);
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar THR tahun 2009 dan 2010 yang belum diberikan kepada Penggugat sebesar Rp. 14.000.000,00 (empat belas juta rupiah);
3. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2.b) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang yang sama Pasal 156 ayat (4.c) dengan perincian sebagai berikut;
 - a. Pesangon untuk pekerja dengan masa kerja di atas 2 tahun dan di bawah 3 tahun sebesar 3 (tiga) kali dari upah bulanan (2 x 3 x Rp 7.000.000,00) sebesar Rp 42.000.000,00 (empat puluh dua juta rupiah);
 - b. Uang penggantian hak berupa 15% dari keseluruhan uang pesangon (15% x 42.000.000,00) sebesar Rp. 6.300.000,00 (enam juta tiga ratus ribu rupiah);
3. Menyatakan sah dan berharga sita lebih dahulu yang telah diletakkan terhadap aset Tergugat yakni berupa 2 (dua) buah mobil merek Suzuki APV atas nama Pt. Nutricircle World dengan nomor kendaraan B 8883 RG dan B 8297 DV dan/ atau 1000 (seribu) box produk penjualan Tergugat bernama Susu Bubuk Kolostrum Nutricircle World dan/atau Seluruh perabotan dan furnitur dan peralatan-peralatan yang digunakan Tergugat sebagai fungsi kelengkapan kerja yang terletak di alamat kedudukan Tergugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya perkara yang timbul dari perkara ini;



5. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya verzet, banding, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (uit voerbaar bij Vorraad);

Atau apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain maka Penggugat memohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

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

1. Bahwa Gugatan Penggugat Tidak dilampiri Risalah Penyelesaian Melalui Mediasi atau Konsiliasi oleh karenanya sesuai dengan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 2 tahun 2004 harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Bahwa pada tanggal 30 Agustus 2010 Tergugat menerima Relas Panggilan Sidang Nomor : 216/PHI.G/2010/PN.JKT.PST melalui Juru Sita Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang dalam Relas Panggilan Sidang tersebut dilampiri Surat Gugatan dari Penggugat sebanyak 10 halaman, namun dalam Surat Gugatan tersebut tidak ada lampiran Risalah Penyelesaian Melalui Mediasi atau Konsiliasi sebagaimana yang diwajibkan dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi:

"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat"

Hal tersebut juga telah ditegaskan kembali dalam Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Buku II dari Mahkamah Agung Republik Indonesia Edisi 2007 dalam Bab Teknis Peradilan Pengadilan Hubungan Industrial halaman 116 yang menyebutkan sebagai berikut:

3. Gugatan
 - a.
 - b.
 - c. Gugatan yang langsung diajukan ke PHI, apa bila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi maka hakim PHI wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat dengan Penetapan Majelis Hakim dan perkara tersebut dinyatakan selesai (Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004);
 - d.

Hal. 13 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Fakta lain yang menunjukkan bahwa gugatan Penggugat tidak dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi Konsiliasi adalah hal-hal yang dituliskan dalam gugatan dalam halaman 1 s/d 10 tidak disebutkan bahwa gugatan Penggugat dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut di atas cukup alasan untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena mengandung cacat formil, yaitu tidak dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi

2. Bahwa Petitum Penggugat Dalam Pokok Perkara Tidak Jelas:

Bahwa dalam petitum Penggugat halaman 10 mengenai bagian dalam pokok perkara tidak jelas karena didalamnya hanya menyatakan pada pokoknya:

- Agar gugatan Penggugat dikabulkan;
- Agar Tergugat dihukum membayar uang pesangon dan uang penggantian hak;
- Permohonan mengenai sita jaminan;
- Agar Tergugat dihukum membayar biaya perkara;
- Permohonan Putusan sertamerta

Namun petitum yang pokok dan esensial berkaitan dengan gugatan Penggugat yang perihal Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu "Agar dinyatakan putus hubungan kerja antar Penggugat dengan Tergugat" tidak dimintakan oleh Penggugat;

Oleh karena dalam putusan Majelis Hakim kelak sesuai dengan asas kepastian hukum mohon agar dapat ditambahkan "Menyatakan putus hubungan kerja antara H.Fit Yanuar dengan PT. NUTRICIRCLE WORLD terhitung sejak tanggal 04 September 2009";

Terlepas dari alasan tersebut di atas oleh karena faktanya gugatan Penggugat tidak mencantumkan Petitum "Agar dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat" maka cukup alasan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

3. Gugatan Penggugat mengenai perhitungan masa kerja tidak jelas

Bahwa dalam gugatan Penggugat setidaknya pada halaman 9 No. 22 menyebutkan bahwa "masa kerja April 2008 – Agustus 2009 (2 tahun 5 bulan)" seharusnya masa kerja dihitung berdasarkan gugatan Penggugat sebagai berikut:

Dalil gugatan dalam pokok perkara No. 2 halaman 3 yang menyebutkan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“ berdasarkan perjanjian kerja lisan antara Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh Bapak Ir. Kemal Pasya bertindak sebagai direktur perusahaan PT. Nutricircle World yang berlangsung pada tanggal 8 April 2008

Tanggal 8 April 2008 dihitung sebagai tanggal masuk dan diterima sebagai pekerja Tergugat;

Dalil gugatan dalam pokok perkara No. 12, 13 dan 14 halaman 6 yang menyebutkan sebagai berikut:

“No. 12. Bahwa pada tanggal 4 September 2009, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat

“No. 13..... Penggugat menyatakan kepada Tergugat bahwa Penggugat dapat menerima keputusan PHK itu dengan sebuah syarat bahwa Tergugat wajib memberikan hak-hak Penggugat sebagai pihak yang dikenai PHK sesuai dengan peraturan perundangan;

“No. 14, Bahwa serah terima pekerjaan berlangsung pada tanggal 8 September 2009;

Tanggal 4/8 September 2009 dihitung sebagai tanggal keluar sebagai pekerja Tergugat hal ini sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan “ Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”;

Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah disepakati bersama berakhir pada tanggal 4 September 2009, Realisasi persetujuan Penggugat yaitu dengan dilakukan serah terima pekerjaan kepada pekerja Tergugat yang lain pada tanggal 08 September 2009, yang belum kesepahaman hanya mengenai besaran/nilai uang pesangon yang diberikan Tergugat kepada Penggugat;

Bahwa seharusnya Penggugat menghitung masa kerjanya dari tanggal 8 April 2008 s/d 4/8 September 2009 (+ 1 tahun 5 bulan) bukan (2 tahun 5 bulan), terhadap hal tersebut sudah jelas jika gugatan Penggugat tidak jelas mengenai penghitungan masa kerja Penggugat oleh karena cukup alasan untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah menyangkal gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (Rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat Rekonvensi/PT. Nutricircle World adalah sebuah Perseroan Terbatas yang berkedudukan di Ruko Gajah Mada Mediterania, Blok D, Nomor 12, Komplek Apartemen Mediterania Gajah Mada, Jalan Gajah Mada Nomor 174, RT.001, RW.005, Kelurahan

Hal. 15 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011

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)



Keagungan, Kecamatan Taman Sari, Jakarta Barat, Kode Pos 11130, yang didirikan berdasarkan Akta Nomor 6 yang di buat di hadapan Notaris Haji Zaini Zein, SH pada tanggal 07-07-2007 dan disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor W7- 09844.HT.01.01.TH.2007 dan telah mengalami perubahan sesuai dengan Akta No.3 yang di buat di oleh Notaris Imam Cahyono, SH pada tanggal 15 Januari 2008 dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan Nomor : AHU-04542.AH.01.02. Tahun 2008 oleh karenanya mempunyai Legal Standing untuk mengajukan Gugatan Rekonvensi.

2. Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah pada awalnya sejak April 2008 s/d 4 September 2009 adalah karyawan Penggugat Rekonvensi dengan gaji terakhir rp. 7.000.000,- (tujuh juta rupiah) perbulan;
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian barang-barang makanan kesehatan (food supplement) dan makanan-minuman (food and drink) dengan teknik pemasaran khusus secara berjenjang atau Multi Level Marketing;
4. Bahwa oleh karena omzet penjualan terjadi penurunan yang begitu drastis untuk itu Penggugat Rekonvensi bermaksud mengajukan efisiensi pengeluaran operasional perusahaan;
5. Langkah efisiensi salahsatunya dengan jalan pengurangan karyawan yang gajinya relative sudah besar dan pada akhirnya termasuk melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonvensi yang dilakukan tanggal 04 September 2009;
6. Pada awalnya Penggugat Rekonvensi bermaksud baik dengan meminta agar Tergugat Rekonvensi mengundurkan diri dengan menerima uang pesangon 2 (dua) kali gaji pokok, oleh karena jika Penggugat Rekonvensi melakukan PHK maka Penggugat Rekonvensi tidak mampu memberikan hak-hak Tergugat Rekonvensi sesuai ketentuan yang berlaku oleh karenanya diambil jalan tengah (saling menguntungkan dan saling pengertian) yaitu memberikan pesangon 2 kali gaji pokok Tergugat Rekonvensi atau sebesar Rp. 14.000.000,- (empat belas juta rupiah)
7. Dalam proses bipartit Tergugat Rekonvensi telah memahami dan bisa mengerti keadaan perusahaan yang sedang mengalami turunnya omzet penjualan dan bersedia menerima PHK yang ditawarkan perusahaan namun mengenai pesangonnya Tergugat Rekonvensi masih merasa keberatan;

Hal. 16 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



8. Guna mencapai titik temu mengenai pesangon yang sekiranya dapat diterima kedua belah pihak seiring berjalannya waktu maka Penggugat Rekonvensi berkeinginan agar Tergugat Rekonvensi melakukan serah terima pekerjaan kepada karyawan Penggugat Rekonvensi yang lain;
9. Bahwa pada tanggal 9 September 2009 Tergugat Rekonvensi melakukan serah terima pekerjaan kepada karyawan Penggugat Rekonvensi yang lain, setelah itu Penggugat Rekonvensi kembali mengajak Tergugat Rekonvensi untuk membahas soal pesangon yang diberikan kepada Tergugat Rekonvensi apakah bersedia atau tidak menerimanya, hal tersebut juga dibenarkan oleh Undang-Undang manakala terjadi perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja bisa ditempuh proses bipartite untuk menyelesaikannya dan apabila tercapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama;
10. Terhadap penawaran Penggugat Rekonvensi berupa uang pesangon sebesar Rp. 14.000.000,- atau 2 (dua) kali gaji pokok, Tergugat Rekonvensi menyatakan berpikir dulu dan akan mengajukan usul atau pendapat secara tertulis dikemudian hari;
11. Bahwa pada tanggal 15 September 2009 Tergugat Rekonvensi mengajukan surat perihal "kewajiban pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK" yang dalam surat tersebut mengajukan hal-hal sebagai berikut;
"lebih lanjut, Kepmenaker No. 150/2000 tentang "penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan" yang dikuatkan dengan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha, maka pengusaha berkewajiban memberikan:
 - Pesangon sebesar 2 x upah bulanan (untuk pekerja dengan masa kerja 1-2 tahun), dimana nilai nominalnya adalah sbb : 2 x Rp. 7.000.000,00 = Rp. 14.000.000,-;
 - Tambahan Pesangon sebanyak 2 x pesangon = Rp. 14.000.000,00
 - Uang penggantian hak berupa 15% dari keseluruhan uang pesangon Rp. 4.200.000,-;



- Uang penggantian hak berupa cuti yang belum diambil : 12 hari x Rp. 233.333,33 (asumsi : upah bulanan dibagi jumlah rata-rata dalam bulan/bukan hari kerja)= Rp.2.800.000,-
- Dengan nilai total Rp. 35.000.000,- dan ditambah lagi dengan:
Dengan nilai total Rp. 35.000.000,- dan ditambah lagi dengan:
- Kewajiban pengusaha membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar upah 1 bulan penuh kepada pekerja yang putus hubungan kerja terhitung 30 hari sebelum hari raya (Permenaker No. 4/1994)=Rp.7.000.000,-
- Upah bulanan yang wajib dibayarkan pengusaha sepanjang belum tercapai kesepakatan dengan pekerja yang di-PHK-kan, atau sampai dengan turunnya penetapan PHK oleh lembaga yang berwenang;

12. Bahwa dalam suratnya tertanggal 15 September 2009 Tergugat Rekonvensi juga menyebutkan sebagai berikut:

“sekedar mengingatkan bahwa Bapak Haji Kemal pada saat menyampaikan keputusan PHK kepada saya dengan Bapak Iwan sebagai saksi pernah menyampaikan sebagai berikut, “Mas Yanuar jangan khawatir karena pesangon dan hak-hak Mas Yanuar akan saya penuhi dan berikan” Ucapan yang merupakan janji ini disampaikan oleh Bapak Haji Kemal yang menangkap kegetiran saya yang walaupun merasa berat namun bersedia menerima putusan ini karena tentunya sudah dianggap sebagai jalan terbaik bagi Bapak Kemal dan Bapak Iwan serta perusahaan”;

13. Bahwa isi surat dari Tergugat Rekonvensi yang diberikan kepada Penggugat Rekonvensi sebenarnya tidak keberatan dengan PHK yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi, yang masih keberatan hanya lah mengenai perhitungan pesangonnya, sehingga sudah benar jika masa kerja Tergugat Rekonvensi dihitung dari April 2008 s/d 4 September 2009 atau (\pm 1 tahun 5 bulan);

14. Bahwa terhadap perselisihan PHK antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah sampai pada tingkat Dinas Ketenagakerjaan yang telah mengeluarkan anjuran No. 433/088-36 tanggal 17 Maret 2010 selengkapya isi anjuran sebagai berikut:

Menganjurkan

1. Agar pihak Pengusaha PT. Nutricircle World memberikan kepada pekerja Sdr. Fit Yanuar, berupa uang pesangon 2 x ketentuan pasal,



- 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
2. Agar pihak pengusaha dan pihak pekerja dapat menerima surat anjuran tersebut;
 3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja, setelah menerima surat anjuran ini;
 4. Apabila para pihak menerima anjuran ini, maka mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 5. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran ini, maka pihak yang menolak, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepegawai Mediator;
15. Bahwa selama proses perselisihan PHK antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi belum memenuhi titik temu ternyata Tergugat Rekonvensi telah bekerja di Universitas Mercu Buana Fakultas Ilmu Komunikasi jurusan Marketing Communication/periklanan yang mengajar bidang studi Perencanaan Kampanye PR hingga saat ini;
16. Bahwa sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;
17. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi terbukti telah bekerja padahal perselisihan PHK antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi belum selesai atau terjadi kesepakatan bersama untuk itu karena Tergugat Rekonvensi telah melanggar ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat Rekonvensi dapat dikategorikan Tergugat Rekonvensi telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
18. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka kewajiban Penggugat Rekonvensi adalah sebagaimana ditentukan dalam pasal 162 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu: “Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”;

Hal. 19 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa untuk selanjutnya pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan sebagai berikut : “uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama;

20. Bahwa terhadap ketentuan hukum di atas perhitungan hak-hak Tergugat Rekonvensi adalah sebagai berikut:

- Masa kerja April 2008 s/d 4 September 2009 (± 1 tahun 5 bulan)
- Gaji pokok Rp. 7.000.000,00
- Cuti tahunan yang belum dibayarkan 12 hari kerja;

Perhitungan hak Tergugat Rekonvensi sesuai dengan pasal 162 ayat (1) jo. Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003:

- Uang penggantian hak $15\% \times 2 \times \text{Rp. } 7.000.000,00 = \text{Rp. } 2.100.000,-$
- Cuti tahunan $12 \times (\text{Rp } 7.000.000,- : 25) = \underline{\text{Rp. } 3.360.000,-}$
- Total $= \text{Rp. } 5.460.000,-$

21. Bahwa oleh karena uang Rp. 5.460.000,- (lima juta empat ratus enam puluh ribu rupiah) adalah merupakan kewajiban Penggugat Rekonvensi berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 oleh karena itu cukup alasan jika Penggugat Rekonvensi dihukum untuk membayar uang sebesar Rp. 5.460.000,- (lima juta empat ratus enam puluh ribu rupiah) kepada Tergugat Rekonvensi dan menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 04 September 2009;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat dalam Rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Hal. 20 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011

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)



2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri Tergugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 4 September 2009;
3. Menghukum penggugat Rekonvensi untuk membayar hak-hak Tergugat Rekonvensi sesuai dengan Pasal 162 ayat (1) jo. Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- Uang Penggantian Hak 15% x 2 Rp. 7.000.000,-	= Rp. 2.100.000,-
- Cuti tahunan 12 x (Rp. 7.000.000,- : 25)	= <u>Rp. 3.360.000,-</u>
Total	= Rp. 5.460.000,-
4. Menghukum Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi untuk mematuhi putusan tersebut;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

Menghukum Penggugat Rekonvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul;

Jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 216/PHI.G/2010/PN JKT PST tanggal 2 Desember 2010 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Konvensi :

Dalam Eksepsi :

Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Provisi :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon uang penggantian hak, THR dan upah Penggugat selama proses PHK yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp. 97.300.000,00 (sembilan puluh tujuh juta tiga ratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi :



- Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang hingga kini sebesar 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa pada saat putusan tersebut diucapkan yaitu pada tanggal 2 Desember 2010, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Desember 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 14 Desember 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 178/Srt.KAS/PHI/2010/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal itu juga;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 31 Desember 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 13 Januari 2011;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

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

1. Bahwa meskipun pada tingkat kasasi, kewenangan Mahkamah Agung hanya memeriksa keberatan-keberatan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Mahkamah Agung No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang no. 14 tahun 1985 sebagaimana telah diubah menjadi UU No. 3 Tahun 2009, pasal 30 ayat (1) huruf a, b dan c, namun demi mencapai suatu peradilan yang fair, mohon kiranya apa yang telah disampaikan Pemohon Kasasi baik dalam Eksepsi & Jawaban, Duplik, Kesimpulan maupun dalam Gugatan Rekonvensi & Replik dalam Rekonvensi, diterima dan ditempatkan menjadi satu kesatuan materi yang tidak terpisahkan dengan materi kasasi ini, kecuali hal-hal yang jelas-jelas merugikan Pemohon Kasasi;
2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan, baik terhadap pertimbangan hukum maupun putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 216/PHI.G/2010/PN.JKT.PST tanggal 2 Desember 2010 dalam perkara a quo, karena baik Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum, serta

Hal. 22 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga hak hukum Pemohon Kasasi benar-benar dirugikan serta putusan yang demikian haruslah dibatalkan.

Bahwa selengkapnya keberatan Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut :

1. Bahwa alasan-alasan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi didasarkan pada Undang-Undang Mahkamah Agung No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah menjadi UU No. 3 Tahun 2009 Pasal 30 Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-pengadilan dari semua Lingkungan Peradilan karena:
 - a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;
2. Bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh UU No.2 Tahun 2004 sehingga putusan Judex Facti haruslah dibatalkan.
 - a. Bahwa dalam pertimbangan hukum Judex Facti halaman 35 yang menyebutkan : "Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan dan meneliti dokumen yang dilampirkan dalam gugatan Penggugat menurut Majelis gugatan Penggugat telah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena pada kenyataannya Penggugat telah melampirkan risalah mediasi dalam gugatannya berupa surat anjuran mediator hubungan industrial nomor: 433/088.36 tertanggal 17 Maret 2010 dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Barat yang dikuatkan pula dengan bukti P11 = T-4";
 - b. Bahwa dalam pertimbangan hukum Judex Facti tersebut, Judex Facti telah salah menerapkan hukum dimana menganggap Anjuran disamakan dengan Risalah Mediasi/Konsiliasi;
 - c. Bahwa di dalam persidangan PARA PIHAK (Penggugat & Tergugat) tidak bisa menunjukkan bukti adanya Risalah Mediasi/Konsiliasi, maka jika pertimbangan hukum Judex Facti dan Judex juris hanya mendasarkan kebiasaan bahwa gugatan cukup dengan dilampiri anjuran saja adalah pertimbangan yang salah dan melanggar hukum yang berlaku, dan lalai

Hal. 23 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 83 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 "Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya".

- d. Bahwa Risalah Mediasi merupakan persyaratan formil yang wajib dilampirkan dalam mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyertaan risalah melalui mediasi atau konsiliasi, bersifat imperatif yang harus dipenuhi oleh Penggugat dalam hal ini merupakan kekhususan hukum acara penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. (Farid Mu'azd, S.H., Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan, Ind Hill-Co, 2006, hal.106).
- e. Bahwa hal ini juga sudah diatur dalam KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang PETUNJUK PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL yang menyebutkan diantaranya :

KEDUA: Memerintahkan kepada Ketua Pengadilan, Hakim dan Pejabat Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial untuk melaksanakan isi dan Ketentuan Buku Petunjuk Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta lampirannya, secara seragam, disiplin dan bertanggung jawab.

PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN UU NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL:

B. Gugatan

3. Gugatan yang langsung diajukan ke PHI, apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi maka Hakim PHI wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat dengan Penetapan Majelis Hakim dan Perkara tersebut dinyatakan selesai (pasal 83 UU Nomor 2 Tahun 2004).
- f. Bahwa kebiasaan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, jika akan mengajukan gugatan cukup dilampiri dengan Anjuran Dinas Ketenagakerjaan adalah bukan merupakan kebiasaan yang dijadikan dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan sebagaimana dalam Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun



2004 karena sudah diatur secara jelas dengan Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo. KEPUTUSAN KETUA MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA Nomor : KMA/034/SK/IV/2006 dan Petunjuk Teknisnya;

- g. Bahwa sudah seharusnya Judex Facti tunduk terhadap Surat Keputusan Mahkamah Agung tersebut. Bahwa dengan tidak dipatuhinya Hukum Acara secara benar dalam mengadili perkara a quo berarti Judex Facti telah melakukan pelanggaran terhadap hak seseorang untuk mempertahankan dan membela kepentingan hukumnya yang dijamin oleh Pasal 17 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi "Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang obyektif oleh Hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar". (mohon perkenan untuk melihat pertimbangan hukum Majelis Hakim PK perkara No. 4451 PK/Pdt/2007 yang menjadikan Pasal 17 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 sebagai bahan pertimbangan hukum untuk membatalkan putusan Judex Facti & Judex Juris dalam perkara tersebut).
3. Bahwa Judex Facti melampaui batas wewenang karena "Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan"
 - a. Bahwa di dalam gugatannya Termohon Kasasi tidak pernah mengajukan permohonan agar hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus apalagi dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan dan mempunyai kekuatan hukum tetap. Dengan demikian, secara pasti dapat diyakini bahwa Judex Facti telah memberikan putusan melebihi dari yang dimohonkan oleh Penggugat (sekarang Termohon Kasasi).
 - b. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, secara meyakinkan dapat dikatakan bahwa Judex Facti PHI pada PN Jakarta Pusat yang memeriksa perkara a quo telah melampaui batas wewenangnya dalam memberikan putusannya (ultra vires) karena Judex Facti telah memutus melebihi dari yang dimohonkan oleh para pihak, sehingga **PUTUSAN YANG SEMACAM ITU HARUS DIBATALKAN**. Hal itu telah secara jelas

Hal. 25 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



diatur di dalam Pasal 178 ayat (3) HIR dan Pasal 50 Rv yang pada pokoknya menyatakan bahwa Majelis Hakim tidak boleh memutus hal-hal yang tidak dituntut para pihak (*ultra petitem partium*). (periksa : M Yahya Harahap, S.H., Hukum Acara Perdata (gugatan, persidangan, penyitaan, pembuktian, dan putusan pengadilan), Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan Kelima, April 2007, halaman 801 - 803);

- c. Hal itu juga sesuai dengan asas Hukum Acara Perdata yang berlaku yang menyatakan bahwa di dalam pemeriksaan perkara perdata, Hakim seharusnya bersifat pasif, bukan aktif seperti dalam acara pidana. Artinya, ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang dilakukan kepada Hakim untuk diperiksa pada azasnya ditentukan oleh para pihak yang berperkara, dan bukannya Hakim. (periksa : Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., Hukum Acara Perdata Indonesia, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1998, halaman 11-13). (seperti dikutip dalam Putusan MA No. 287/Pdt.Sus/2008 tertanggal 1 Agustus 2008 Hal. 20-21 dengan Susunan Majelis Hakim M. Hatta Ali S.H., M.H. (Hakim Ketua), H. Buyung Marizal, SH & Bernard Sihombing, S.H., M.H. (Hakim-Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota). Bahwa alasan TERGUGAT dalam perkara No. 287/PdtSus/2008 dapat diterima oleh Majelis Hakim sehingga putusan *Judex Facti* dibatalkan. Bahwa TERGUGAT mengajukan keberatan atas keputusan *Judex Facti* yang pada pokoknya *Judex Facti* memberikan putusan "Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan";
- d. Bahwa Pasal 1 ayat 4 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak". Bahwa tidak adanya kesesuaian dalam perselisihan PHK disebabkan 2 hal yaitu mengenai pengakhiran hubungan kerja dan pemberian hak-hak pekerja. Namun dalam perkara a quo yang menjadi perselisihan hanya mengenai hak-hak yang belum didapatkan Termohon Kasasi karena perselisihan mengenai pengakhiran hubungan kerja sudah disepakati dengan ditunjukkan adanya hal-hal sebagai berikut :
- 1) Sudah adanya serah terima pekerjaan antara Termohon Kasasi kepada karyawan Pemohon Kasasi yang lain. (Bukti P-8 = Bukti T-1)
 - 2) Termohon Kasasi telah bekerja ditempat lain yaitu Universitas Mercu

Hal. 26 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Buana. (Bukti T-3a & Bukti T-3b dan pengakuan Termohon Kasasi dalam Replik halaman 6 No. 9).

- 3) Termohon Kasasi telah mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial yang petitumnya menuntut hak-haknya selaku karyawan yang di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
- e. Bahwa dengan demikian Judex Facti dan Judex Juris telah melakukan kekeliruan yang nyata dengan melampaui batas wewenangnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 30 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dalam memberikan putusan yang sama sekali bukan dasar/alasan-alasan Termohon Kasasi dalam petitumnya.
- f. Bahwa Hakim terikat pada peristiwa yang menjadi sengketa yang diajukan oleh para pihak. Para pihaklah yang diwajibkan untuk membuktikan dan bukan hakim. Azas ini disebut Verhandlungsmaxime. (Sudikno Mertokusumo, 1998, 13). Bahwa Judex Facti mengabulkan gugatan Termohon Kasasi namun peristiwanya atau alasan yang menjadi dasar pengambilan amar putusan No. 2 (Dalam Pokok Perkara) tersebut adalah peristiwanya diciptakan sendiri oleh Judex Facti. Oleh karena itu amar putusan No. 2 (Dalam Pokok Perkara) SUDAH TEPAT UNTUK DIBATALKAN karena peristiwa yang menjadi dasar bukan peristiwa yang diungkapkan oleh para pihak.
4. Judex Facti telah salah menerapkan hukum dengan menghitung masa kerja Termohon Kasasi 2 tahun kurang dari 3 bulan (Vide : Putusan halaman 42).
 - a. Bahwa dalam gugatan Termohon Kasasi setidaknya pada halaman 9 No. 22 menyebutkan bahwa "Masa Kerja April 2008 , Agustus 2009 (2 tahun, 5 bulan)". Seharusnya masa kerja dihitung berdasarkan dalil gugatan Penggugat sebagai berikut :

Dalil gugatan dalam pokok perkara No.2 halaman 3 yang menyebutkan sebagai berikut : "berdasarkan perjanjian kerja lisan antara Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh Bapak Ir. Kemal Pasya bertindak sebagai direktur perusahaan PT. Nutricircle World yang berlangsung pada tanggal 8 April 2008 Tanggal 9 April 2008 dihitung sebagai tanggal masuk dan diterima sebagai pekerja Pemohon Kasasi.

Dalil gugatan dalam pokok perkara No. 12, 13 dan 14 halaman 6 yang menyebutkan sebagai berikut : "No. 12. Bahwa pada tanggal 4 September 2009, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat " "No. 13.Penggugat menyatakan kepada Tergugat bahwa Penggugat dapat menerima

Hal. 27 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



keputusan PHK itu dengan sebuah syarat bahwa Tergugat wajib memberikan hak-hak Penggugat sebagai pihak yang dikenai PHK sesuai dengan peraturan perundangan" "No. 14. Bahwa serah terima pekerjaan berlangsung pada tanggal 8 September 2009" Tanggal 4/8 September 2009 dihitung sebagai tanggal keluar sebagai pekerja Pemohon Kasasi hal ini sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak".

- b, Hubungan kerja antara Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi telah disepakati bersama berakhir pada tanggal 4 September 2009. Realisasi persetujuan Termohon Kasasi yaitu dengan dilakukannya serah terima pekerjaan kepada pekerja Pemohon Kasasi yang lain pada tanggal 08 September 2009. Yang belum ada kesepakatan hanya mengenai besaran/nilai uang pesangon yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi.
- c. Bahwa seharusnya *Judex Facti* menghitung masa kerjanya dari tanggal 9 April 2008 s/d 4/8 September 2009 (\pm 1 tahun 5 bulan) bukan (2 tahun 5 bulan).
- d. Namun pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam menentukan masa kerja Termohon Kasasi adalah keliru sebagaimana disebutkan dalam putusan halaman 40 s/d 41 sebagai berikut :

"Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 Pengusaha i.c. Tergugat hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja i.c. Penggugat setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi faktanya ternyata Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada tanggal 04 September 2009 dengan alasan efisiensi yang belum mendapatkan persetujuan dari kedua belah pihak dan sebelum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Vide pengakuan Tergugat dalam jawabannya angka (5) dan (6) halaman 6, dan dalam gugatan Rekonvensinya angka (5) halaman 8);

"Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat pada tanggal 04 September 2009 dilakukan oleh Tergugat sebelum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja adalah

Hal. 28 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



batal demi hukum sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah terputus karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 170 UU No.13 Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat setiap bulannya selama proses PHK dari bulan September 2009 sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial ;

"Menimbang, bahwa sekalipun hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan tidak pernah terputus, namun demikian sebagai akibat dari perselisihan a quo Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan hanya mohon Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum, karenanya Majelis harus menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan ;

- e. Pertimbangan hukum Judex Facti bertentangan dengan pertimbangan hukum yang lain untuk menentukan batas akhir hubungan kerja yaitu pertimbangan hukum halaman 37 : "Menimbang, bahwa faktanya Tergugat tidak pernah melakukan schorsing kepada Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, tetapi Tergugat terbukti telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat pada tanggal 04 September 2009 dengan alasan efisiensi yang belum mendapatkan persetujuan dari kedua belah pihak".
- f. Bahwa adalah hal yang keliru pula jika Termohon Kasasi tidak setuju dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi oleh karena berdasarkan Bukti T-2 Termohon Kasasi menyatakan persetujuannya yang berbunyi "Sekedar mengingatkan bahwa Bapak Haji Kemal pada saat menyampaikan keputusan PHK kepada saya dengan Bapak Iwan sebagai saksi pernah menyampaikan sebagai berikut, "Mas Yanuar jangan khawatir karena pesangon dan hak-hak Mas Yanuar akan saya penuh dan berikan". Ucapan yang merupakan janji ini disampaikan oleh Bapak Haji Kemal yang menangkap kegetiran saya yang walaupun merasa berat namun bersedia menerima keputusan ini karena tentunya sudah dianggap sebagai jalan terbaik bagi Bapak Kemal dan Bapak Iwan serta perusahaan".
- g. Bahwa lagi pula berdasarkan Bukti T-1 = Bukti P-8 Termohon Kasasi telah

Hal. 29 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



melakukan serah terima pekerjaan yang menunjukkan BATAS AKHIR HUBUNGAN KERJA ANTARA PEMOHON KASASI DENGAN TERMOHON KASASI. SEKALI LAGI YANG DIPERSOALKAN HANYA MENGENAI PESANGON DAN HAK-HAK LAINNYA YANG BELUM DITERIMA TERMOHON KASASI. BUKAN BERSEDIA ATAU TIDAKNYA TERMOHON KASASI UNTUK DI LAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PEMOHON KASASI. Terhadap putusan yang demikian cukup alasan untuk membatalkan putusan Judex Facti.

5. Bahwa Judex Facti lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan (Pasal 102 UU No. 2 Tahun 2004) yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

a. Bahwa dalam Pasal 102 UU No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa :

1. Putusan Pengadilan harus memuat:

- a. Kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/Penggugat dan jawaban Termohon/Tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak;

2. Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

b. Bahwa kelalaian Judex Facti adalah pada amar putusan No. 3 (halaman 44) yang menyebutkan : "3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak, THR, dan upah selama proses PHK yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp. 97.300.000,00 (Sembilan puluh tujuh juta tiga ratus ribu rupiah)";

c. Bahwa dalam amar putusan tersebut tidak diperinci secara jelas : Berapa besaran uang pesangon ?

Berapa besaran uang penggantian hak ?

Hal. 30 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Berapa besaran THR dan THR tahun berapa saja ?

Berapa besaran upah selama proses PHK ?

- d. Bahwa amar putusan yang tidak dirinci secara jelas menyebabkan batalnya putusan tersebut. Mengenai hal tersebut Judex Facti setidaknya memedomani Yurisprudensi MA dalam Perkara No.698 K/Sip/1969 dimana amar putusan mestinya dirinci;
- e. Bahwa selain itu Judex Facti telah lalai dengan tidak mencantumkan alasan hukum yang menjadi dasar putusan terhadap Gugatan Rekonvensi karena dalam pertimbangan hukum terhadap Gugatan Rekonvensi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Judex Facti hanya memberikan pertimbangan sebagai berikut : "Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah sebagaimana tersebut di atas ; Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya ; Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian sementara gugatan pokok Penggugat Rekonvensi telah dipertimbangkan dalam bagian konvensi, maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan gugatan Rekonvensi Majelis Hakim harus menolak gugatan Penggugat Rekonvensi secara keseluruhan";
- f. Bahwa Gugatan Rekonvensi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi meskipun sebagian substansi telah dimasukkan dalam pokok perkara (dalam Konvensi) namun tidaklah selayaknya Judex Facti menampakkan kemalasannya dengan tidak memberikan perincian pertimbangan;
- g. Bahwa Gugatan Rekonvensi dari Pemohon Kasasi adalah perihal alasan pemutusan hubungan kerja pada awalnya adalah efisiensi karena turunnya omzet penjualan, namun secara hukum ternyata dikategorikan sebagai PHK karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- h. Bahwa pada awalnya karena omzet penjualan terjadi penurunan yang begitu drastis (Bukti-5a, Bukti-5b, Bukti-6a, Bukti-6b) untuk itu Pemohon Kasasi bermaksud mengajukan efisiensi pengeluaran operasional perusahaan. Langkah efisiensi salah satunya ditempuh dengan jalan pengurangan karyawan yang gajinya relative sudah besar (Bukti-7a & Bukti-7b) dan pada akhirnya termasuk melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi yang dilakukan tanggal 04 September 2009;
- i. Pada awalnya Pemohon Kasasi bermaksud baik dengan meminta agar Termohon Kasasi mengundurkan diri dengan menerima uang pesangon 2

Hal. 31 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



(dua) kali gaji pokok. Oleh karena jika Pemohon Kasasi melakukan PHK maka Pemohon Kasasi tidak mampu memberikan hak-hak Termohon Kasasi sesuai ketentuan yang berlaku oleh karenanya diambil jalan tengah (saling menguntungkan dan saling pengertian) yaitu memberikan pesangon 2 kali gaji pokok Termohon Kasasi atau sebesar Rp. 14.000.000,- (Empat belas juta rupiah);

- j. Dalam proses bipartit Termohon Kasasi telah memahami dan bisa mengerti keadaan perusahaan yang sedang mengalami turunnya omzet penjualan dan bersedia menerima PHK yang ditawarkan perusahaan namun mengenai pesangonnya Termohon Kasasi masih merasa keberatan;
- k. Guna mencapai titik temu mengenai pesangon yang sekiranya dapat diterima kedua belah pihak seiring berjalannya waktu maka Pemohon Kasasi berkeinginan agar Termohon Kasasi melakukan serah terima pekerjaan kepada karyawan Pemohon Kasasi yang lain.
- l. Bahwa pada tanggal 09 September 2009 Termohon Kasasi melakukan serah terima pekerjaan (Bukti T-1/P-8) kepada karyawan Pemohon Kasasi yang lain, setelah itu Pemohon Kasasi kembali mengajak Termohon Kasasi untuk membahas soal pesangon yang akan diberikan kepada Termohon Kasasi apakah bersedia atau tidak menerimanya;
- m. Hal tersebut juga dibenarkan oleh Undang-Undang manakala terjadi perbedaan pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja bisa ditempuh proses bipartite untuk menyelesaikannya dan apabila tercapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama;
- n. Terhadap penawaran Pemohon Kasasi berupa uang pesangon sebesar Rp. 14.000.000,- atau 2 (dua) kali gaji pokok, Termohon Kasasi menyatakan berpikir dulu dan akan mengajukan usul atau pendapat secara tertulis dikemudian hari;
- o. Bahwa pada tanggal 15 September 2009 Termohon Kasasi mengajukan surat perihal "Kewajiban Pengusaha kepada Pekerja Yang Terkena PHK" (Bukti T-2/P-9). Bahwa dalam suratnya tertanggal 15 September 2009 Termohon Kasasi juga menyebutkan sebagai berikut "Sekedar mengingatkan bahwa Bapak Haji Kemal pada saat menyampaikan keputusan PHK kepada saya dengan Bapak Iwan sebagai saksi pernah menyampaikan sebagai berikut, "Mas Yanuar jangan khawatir karena pesangon dan hak-hak Mas Yanuar akan saya penuhi dan berikan".

Hal. 32 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Ucapan yang merupakan janji ini disampaikan oleh Bapak Haji Kemal yang menangkap kegetiran saya yang walaupun merasa berat namun bersedia menerima keputusan ini karena tentunya sudah dianggap sebagai jalan terbaik bagi Bapak Kemal dan Bapak Iwan serta perusahaan";

- p. Bahwa isi surat dari Termohon Kasasi yang diberikan kepada Pemohon Kasasi sebenarnya tidak keberatan dengan PHK yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi, yang masih keberatan hanyalah mengenai perhitungan pesangonnya, sehingga sudah benar jika masa kerja Termohon Kasasi dihitung dari April 2008 s/d 04 September 2009 atau (\pm 1 tahun 5 bulan) bukan 2 tahun 5 bulan seperti dalil Termohon Kasasi;
- q. Bahwa selama proses perselisihan PHK antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi belum memenuhi titik temu ternyata Termohon Kasasi telah bekerja di Universitas Mercu Buana Fakultas Ilmu Komunikasi jurusan Marketing Communication/Periklanan yang mengajar bidang studi Perencanaan Kampanye PR hingga saat ini.(Bukti T-3a & Bukti T-3b, dan pengakuan Termohon Kasasi);
- r. Bahwa oleh karena Termohon Kasasi terbukti telah bekerja padahal perselisihan PHK antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi belum selesai atau terjadi kesepakatan bersama untuk itu karena Termohon Kasasi telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Termohon Kasasi dapat dikategorikan telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- s. Bahwa oleh karena Termohon Kasasi telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka kewajiban Pemohon Kasasi adalah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 162 ayat (1) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu : "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".
- t. Bahwa untuk selanjutnya Pasal 156 ayat (4) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan sebagai berikut : "Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang

Hal. 33 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama.
- u. Bahwa terhadap ketentuan hukum di atas perhitungan hak-hak Termohon Kasasi adalah sebagai berikut :
- Masa Kerja April 2008 s/d 4 September 2009 (+ 1 tahun 5 bulan)
 - Gaji Pokok Rp. 7.000.000,-
 - Cuti tahunan yang belum dibayarkan 12 hari kerja.
- Perhitungan hak Termohon Kasasi sesuai dengan Pasal 162 ayat (1) jo. Pasal 156 ayat (4) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 :
- Uang Penggantian Hak 15% x 2 x Rp. 7.000.000,- = Rp. 2.100.000,-
 - Cuti tahunan 12 x (Rp. 7.000.000,- : 25) = Rp. 3.360.000,- +
 - Total =Rp. 5.460.000,-
- v. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas sudah jelas dan nyata bahwa Gugatan Rekonvensi yang diajukan oleh Pemohon Konvensi substansinya berbeda namun Judex Facti telah lalai dengan tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup atau onvoldoende gemotiveerd (insufficient judgement). Terhadap putusan yang kurang jelas dan rinci dengan tidak adanya pertimbangan hukum yang memadai haruslah dibatalkan.
- w. Bahwa menurut Yurisprudensi Mahkamah Agung RI : Nomor : 492 K/Pdt/1987 tanggal 28 Pebruari 1989, Nomor : 1250/K/Pdt/1986 tanggal 20 Juli 1989, Nomor : 489 K/Sip./1970, tanggal 16 Desember 1970), Nomor : 114/K/Kr/1975, "putusan hakim yang tidak membuat pertimbangan hukum tersendiri dengan memuat alasan-alasan yang cukup disertai dasar putusan yang akurat, haruslah dibatalkan"
- x. Bahwa dalam segala putusan pengadilan pada setiap tahap/tingkat pengadilan, hakim diwajibkan membuat pertimbangan hukum tersendiri dengan memuat alasan-alasan yang cukup disertai dasar putusan yang akurat, untuk mengadili suatu perkara. (Vide Ketentuan pasal 25 ayat (1) Undang-Undang No. 4 Tahun 2004, tentang Kekuasaan Kehakiman. Juga pasal 184 ayat (1) HIR. SEMA R.I No. 03/1974 tanggal 25 November 1974 tentang Putusan Yang Harus Cukup Diberi Pertimbangan/Alasan).
- y. Asas Wajib Menggali seluruh gugatan juga tidak dilakukan oleh Judex Facti. Oleh karena gugatan Rekonvensi yang diajukan Pemohon Kasasi dikesampingkan begitu saja tanpa menggali isi gugatannya.
- z. Bahwa sebagaimana alasan-alasan tersebut di atas cukup alasan untuk

Hal. 34 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011

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)



membatalkan putusan Judex facti karena telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang-Undang.

6. Bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian karena salah menganalisis bukti-bukti yang diajukan Para Pihak/tidak mengkonstatir bukti-bukti yang diajukan satu sama lain. Seharusnya berdasarkan bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi jika dikaitkan/dihubungkan antara satu dengan yang lain terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut :
- a. Termohon Kasasi mulai bekerja pada Pemohon Kasasi sejak tanggal 09 April 2008 dibuktikan dengan Bukti P-1/Bukti T-7a, Bukti P-2, Bukti P-3, Bukti-4, Bukti P-5, Bukti P-6, Bukti P-7, dengan gaji yang biasa diterima Rp. 7.000.000,- setiap bulannya.
 - b. Termohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh karena efisiensi sesuai karena omzet penjualan yang menurun (Bukti T-5a, Bukti T-5b, Bukti T-6a, dan Bukti T-6b) pada tanggal 04 September 2009 dan pada saat itu bersedia memberikan Pesangon Rp. 14.000.000,-;
 - c. Bahwa secara lisan Termohon Kasasi bisa menerima Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dan kemudian melakukan serah terima pekerjaan kepada karyawan Pemohon Kasasi yang lain pada tanggal 08 September 2009 sesuai dengan Bukti P-8/Bukti T-1;
 - d. Setelah dilakukan serah terima pekerjaan kemudian Termohon Kasasi meminta agar Pemohon Kasasi memberikan pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang namun Pemohon Kasasi menolak dan hanya bersedia memberikan Pesangon sebesar Rp. 14.000.000,-.
 - e. Termohon Kasasi mengajukan keberatan secara tertulis sebagaimana suratnya tertanggal 15 September 2009 (Bukti P-10) dan Pemohon Kasasi tidak menanggapi karena pertimbangan Pemohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sudah sesuai dengan ketentuan UU No. 13 tahun 2003 yaitu :
 - Tanggal Masuk Kerja 09 April 2008
 - Tanggal PHK 04 September 2009
 - Serah Terima Pekerjaan 08 September 2009
 - Masa Kerja 1 tahun 5 bulanBahwa dengan masa kerja 1 tahun 5 bulan tersebut sesuai dengan Pasal 164 ayat (1) jo. Pasal 156 ayat (2), jo. Pasal 156 ayat (3), jo. Pasal 156 ayat (4).
 - f. Bahwa perselisihan mengenai pesangon tersebut belum selesai Termohon Kasasi bekerja di tempat lain yaitu Universitas Mercu Buana

Hal. 35 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



sesuai dengan Bukti T-3a & Bukti T-3b. Hal ini tentunya melanggar ketentuan Pasal 162 ayat (1) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

- g. Bahwa atas perbuatan Termohon Kasasi tersebut Pemohon Kasasi mengajukan Gugatan Rekonvensi. (Selengkapnya diuraikan dalam gugatan Rekonvensi);
 - h. Bahwa setelah dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi, Pemohon Kasasi juga melakukan perampangan dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pekerja lain. Dengan keluarnya Termohon Kasasi, Pemohon Kasasi tidak melakukan rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan/terlantarnya pekerjaan namun menggunakan pekerja lain yang sudah ada dan perampangan organisasi tersebut terjadi sebelum tanggal 14 September 2009 sebagaimana terlihat dalam Bukti T-7b;
 - i. Bahwa terhadap persoalan perselisihan PHK Termohon Kasasi telah melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat, namun Pemohon Kasasi tidak menghadiri panggilan-panggilan untuk mediasi karena terdapat perbedaan pendapat yang mencolok perihal pesangon dan pada akhirnya dikeluarkan Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat (Bukti T4/P-11);
 - j. Bahwa kesalahan Judex Facti dalam menerapkan hukum pembuktian menjadikan putusan Judex Facti tidak berdasarkan hukum yang benar dan haruslah dibatalkan.
7. Bahwa UPAH PROSES yang diputuskan oleh Judex Facti tidak berdasarkan hukum dan bertentangan dengan amar putusan yang lain yaitu ditolaknya tuntutan provisi Termohon Kasasi. Putusan yang demikian haruslah dibatalkan dengan alasan selengkapnya sebagai berikut :
- a. Bahwa oleh karena Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Schorsing terhadap Termohon Kasasi namun demikian Judex Facti memberikan upah proses selama 6 bulan sebagaimana disebutkan dalam putusan halaman 42 sebagai berikut :

NO.	HAK-HAK PENGUGAT	JUMLAH
1.	Uang Pesangon : 2 x 3 x Rp.7.000.000,-	Rp. 42.000.000,-
2.	Uang Penggantian Hak:15% x Rp. 42.000.000,-	Rp. 6.300.000,-
3.	Upah Proses PHK : 6 x Rp.7.000.000,-	Rp. 42.000.000,-
4.	THR : 1 x Rp. 7.000.000,-	Rp. 7.000.000,-



TOTAL	Rp. 97.300.000,-
-------	------------------

- b. Bahwa selain itu fakta lain juga menunjukkan jika Termohon Kasasi telah bekerja di tempat lain yaitu Universitas Mercu Buana hal mana sudah jelas melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : "Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya".
- c. Bahwa dalam Pengambilan Putusan seharusnya Judex facti memedomani Pasal 100 UU No.2 Tahun 2004 yang menyebutkan : "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan".
- d. Adanya serah terima pekerjaan (Bukti T-1 = Bukti P-8) seharusnya dipahami oleh Judex Facti sebagai adanya perjanjian antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi mengenai pengakhiran hubungan kerja terakhir yaitu pada hari serah terima pekerjaan dan yang masih menjadi persoalan hanyalah pesangon dan hak-hak lain yang belum diterima oleh Termohon Kasasi.
- e. Oleh karena hal tersebut di atas maka putusan Judex Facti mengenai upah proses haruslah dibatalkan selain itu juga tidak sesuai dengan jiwa prinsip kerja yang sudah diketahui secara internasional yaitu "no work no pay". BAGAIMANA MUNGKIN ORANG YANG SUDAH MELAKUKAN SERAH TERIMA PEKERJAAN DAN TELAH TIDAK BEKERJA TETAP MENDAPATKAN UPAH ???

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

mengenai alasan ke 1 s/d 7 :

bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena Judex Facti tidak salah menerapkan hukum, pertimbangannya sudah tepat dan benar dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Kecuali mengenai pemberian uang proses seharusnya Judex Facti dapat mempertimbangkan rasa keadilan Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 karena Termohon Kasasi baru bekerja selama 1 (satu) tahun 5 (lima) bulan dan perusahaan dalam krisis order/omzet penjualan yang menurun (vide T5a-T5b-T6a-T6b);

Hal. 37 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Termohon Kasasi di PHK oleh Pemohon Kasasi pada tanggal 4 September 2009 dengan alasan efisiensi, dan Termohon Kasasi dapat menerima PHK dimaksud dan Pemohon Kasasi membayar hak-hak Termohon Kasasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, akan tetapi Pemohon Kasasi tidak bersedia dan hanya bersedia membayar 2x upah sebulan (bukti P.9);
- Bahwa karena Termohon Kasasi di PHK tanpa ada kesalahan dan alasan Pemohon Kasasi adalah efisiensi dan Pemohon Kasasi berkewajiban membayar kepada Termohon Kasasi sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, maka Pemohon Kasasi membayar kepada Termohon Kasasi uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) upah proses pada bulan September 2009 sampai dengan bulai Maret 2010 dan THR tahun 2009

Menimbang, bahwa sehubungan dengan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung amar putusan Pengadilan Negeri harus diperbaiki sepanjang mengenai perhitungan kompensasi nilai uang dalam PHK;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT. NUTRICIRCLE WORLD tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No 216/PHI.G/2010/PN.JKT.PST tanggal 2 Desember 2010 sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan di bawah ini :

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, serta peraturan Perundang-Undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. NUTRICIRCLE WORLD tersebut ;

Hal. 38 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No 216/PHI.G/2010/PN.JKT.PST tanggal 2 Desember 2010 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat :
uang pesangon : $2 \times 2 \times \text{Rp. } 7.000.000,-$ = Rp. 28.000.000,-;
uang penggantian hak 15% x Rp. 28.000.000,- = Rp. 4.200.000,-
THR 1 x Rp. 7.000.000,- = Rp. 7.000.000,-
Jumlah = Rp. 39.200.000,-

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi

- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 13 Juni 2011 oleh Dr.H.Supandi, SH.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, SH. dan H. Buyung Marizal, SH. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim - Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Yuli Heryati, SH.MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh kedua belah pihak;

Hakim-Hakim Anggota
Ttd/Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.
Ttd/H. Buyung Marizal, SH.

Ketua
Ttd
Dr.H.Supandi, SH.,M.Hum.,

Panitera Pengganti
Ttd
Yuli Heryati, SH.MH.

Hal. 39 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011

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

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.
NIP.040.049.629.

Hal. 40 dari 39 hal. Put. No. 354 K/Pdt.Sus/2011