



P U T U S A N

No. 624 K/PDT.SUS/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

GURITNO SETYAWAN, SE. Mantan Karyawan PT Finansia

Multi Finance, beralamat di Jalan Sanepo Selatan
No. 21, Kelurahan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo ;

dalam hal ini memberikan kuasa kepada **1. Endah**

Rachmawati Aryani, S.H. 2. Heri Hartanto,

SH.M.Hum keduanya adalah Advokat / Konsultan

Hukum pada Kantor Badan Mediasi dan Bantuan

Hukum (BMBH) Fakultas Hukum Universitas

Sebelas Maret Surakarta, yang beralamat, di Jalan

Ir. Sutami No. 36 A Surakarta, berdasarkan Surat

Kuasa Khusus tertanggal 17 Juni 2011 ;

Pemohon Kasasi dahulu sebagai **Penggugat** ;

m e l a w a n :

PT. FINANSIA MULTI FINANCE berkedudukan di Gedung

Graha Pramita Lantai 8/f, Jalan Denpasar Raya Blok

D2, Kuningan Jakarta barat, dalam hal ini memberi

kuasa kepada **1. Sudrajat 2. Iwan Sumiarsa,**

keduanya karyawan pada **PT FINANSIA MULTI**

FINANCE berdasarkan Surat Kuasa Substitusi

tertanggal 19 Agustus 2011 (Surat Kuasa Termohon

Kasasi 19 Agustus 2011) ;

Termohon Kasasi dahulu sebagai **Tergugat** ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang

Pemohon Kasasi dahulu sebagai **Penggugat** telah menggugat sekarang

Termohon Kasasi dahulu sebagai **Tergugat** di muka persidangan Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada pokoknya atas

dalil-dalil :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 2 tahun 4 bulan, sejak 27 Maret 2008 Penggugat telah diangkat sebagai karyawan tetap dengan jabatan Branch Manager Solo ;
2. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat selalu memberikan kinerja yang baik dan tidak melakukan kesalahan yang dapat merugikan Tergugat ;
3. Bahwa pada tanggal 9 Agustus 2010 Bapak Noves Nugroho sebagai Regional Manager Area Jawa Tengah PT. Finansia Multi Finance (Tergugat) secara lisan meminta Penggugat menyerahkan jabatan fungsional sebagai Branch Manager Solo tanpa ada alasan pencabutan/ penarikan jabatan dari Penggugat, dan dijanjikan akan diberi surat penon-aktifan ;
4. Bahwa Penggugat tidak pernah menerima surat penon-aktifan seperti yang dinyatakan oleh Tergugat (melalui Bapak Noves Nugroho), tetapi pada tanggal 31 Agustus 2010 ternyata Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 yang diterbitkan oleh Tergugat yang pada pokoknya berisi Penggugat dikenai Pemutusan Hubungan Kerja per tanggal 31 Agustus 2010 dengan alasan tidak mencapai prestasi standar yang ditetapkan oleh perusahaan /Tergugat ;
5. Bahwa menurut Pasal 60 Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance yang berbunyi :

" Dalam hal karyawan dinyatakan tidak cakap bekerja, walaupun sudah dicoba untuk pekerjaannya yang sesuai dan telah mendapat peringatan terakhir untuk hal itu, maka hubungan kerjanya dapat diputuskan dan hak-haknya diberikan kepadanya, yang pelaksanaannya sesuai dengan prosedur Undang-Undang No. 13 tahun 2003."

Bahwa dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010, alasan Penggugat di PHK karena Penggugat tidak mencapai prestasi standar yang ditetapkan perusahaan. Tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh Tergugat tidak dapat menjadi alasan untuk langsung mem-PHK Penggugat, sesuai dengan Pasal 60 Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance, apabila Karyawan dinyatakan tidak cakap bekerja maka harus terlebih dahulu menempatkan pada posisi lain yang sesuai dengan Karyawan tersebut dan harus mendapat peringatan terakhir (Surat Peringatan I, II

Hal. 2 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- dan III). Sehingga Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 yang dikeluarkan oleh Tergugat Cacat Hukum karena telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance ;
6. Bahwa alasan Tergugat mem-PHK Penggugat sangatlah mengada-ada, dikarenakan Penggugat selama menjabat sebagai Branch Manager Solo telah bekerja dengan baik, dan terbukti tidak pernah ada teguran dari Pimpinan untuk mengingatkan kinerja Penggugat. Tergugat juga tidak pernah memberikan Surat Teguran kepada Penggugat jika selama bekerja Penggugat melakukan kesalahan atau tidak efektif dalam bekerja yang dapat merugikan Tergugat. Oleh karena itu Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOM/V111/10 tertanggal 12 Agustus 2010 dikeluarkan bukan karena alasan-alasan yang sah seperti yang diatur dalam Pasal 47 dan 48 Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance dan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan ;
 7. Bahwa Penggugat sebagai Pekerja yang di PHK merasa perlu untuk mengetahui kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat, sehingga Penggugat mengajukan permohonan untuk melakukan klarifikasi terhadap alasan Tergugat mem-PHK Penggugat. Tujuan Penggugat memohon klarifikasi kepada Tergugat untuk mengetahui kesalahan yang dituduhkan kepada Penggugat serta untuk mencari penyelesaian sengketa yang sebaik-baiknya. Tetapi permohonan klarifikasi Penggugat tidak pernah dikabulkan oleh Tergugat, sehingga Penggugat tidak pernah mengetahui apa sebenarnya prestasi standar yang tidak dicapai oleh Penggugat, bahkan Tergugat menahan gaji Penggugat selama 5 bulan (gaji bulan September 2010 sampai Januari 2011) selama proses penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit dan mediasi. Oleh karena itu, Tergugat telah melakukan perbuatan sewenang-wenang dengan telah menyatakan bersalah pada Penggugat tanpa diberi penjelasan tentang kesalahan Penggugat dan tidak memberi kesempatan untuk membela diri atau menjelaskan ;
 8. Bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 telah melanggar Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur 10 alasan Perusahaan dapat mem-PHK pekerja. Alasan penjatuhan sanksi PHK kepada Penggugat

Hal. 3 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sangat mengada-ada, karena alasan tersebut tidak termasuk alasan yang dibenarkan untuk penjatuhan sanksi PHK kepada Pekerja ;

9. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan), Pasal 161 Ayat (1) yang berbunyi :

" Dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja / buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. "

Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance Pasal 42 sampai Pasal 46 juga mengatur hal yang sama yang mewajibkan Tergugat sebagai yang mengatur tentang pemberian sanksi terhadap pelanggaran tata tertib kerja dan kedisiplinan. PHK merupakan sanksi terakhir yang dapat dijatuhkan kepada pekerja, namun sebelum dijatuhkan sanksi PHK, Penggugat sebagai pekerja harus mendapat Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III dengan tujuan untuk menegur sekaligus menunjukkan kesalahan Penggugat agar Penggugat dapat memperbaiki perbuatan yang dianggap salah. Seluruh mekanisme PHK yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance tidak ditaati oleh Tergugat. Dengan demikian, Tergugat dapat dinyatakan telah melakukan perbuatan sewenang-wenang dengan mem-PHK Penggugat tanpa diawali dengan Surat Peringatan dan tidak memberi kesempatan kepada Penggugat untuk memberikan klarifikasi ;

Sehingga Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 yang dikeluarkan oleh Tergugat tidak dilaksanakan sesuai dengan prosedur hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance. Berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan selayaknya Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 harus dinyatakan Batal Demi Hukum ;

10. Bahwa saat ini kondisi hubungan antara Penggugat dan Tergugat sudah dalam keadaan tidak harmonis lagi dan dikhawatirkan tidak dapat lagi menjalin hubungan kerja yang sehat, oleh karena itu kami mohon Kepada Yang Mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Semarang menyatakan

Hal. 4 dari 20 hal. Put. No. 624 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

Putus Hubungan Kerja terhitung sejak Putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap, oleh karenanya Penggugat berhak atas:

- a. Upah bulan September 2010 yang belum dibayarkan oleh Tergugat ;
 - b. Uang pengganti hak sejak Tahun 2008 yang belum diambil ;
 - c. Upah selama proses perkara ini, sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap ;
11. Bahwa meskipun Tergugat telah memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 kepada Penggugat, tetapi hingga gugatan ini diajukan, Penggugat belum menerima Hak Penggugat sebagai Pekerja yang di PHK. Tergugat hanya menawarkan uang pesangon kepada Penggugat sebesar Rp 25.116.000,- (dua puluh lima juta seratus enam belas ribu rupiah), jumlah tersebut ditolak oleh Penggugat karena tidak sesuai dengan penghitungan uang Perusahaan PT. Finansia Multi Finance ;
12. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengupayakan penyelesaian melalui perundingan (bipartite), tetapi tidak menghasilkan kesepakatan sehingga Penggugat dan Tergugat menandatangani Risalah Perundingan secara Bipartit pada tanggal 11 Oktober 2010 ;
13. Bahwa perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat telah diupayakan penyelesaian melalui proses mediasi yang di Mediatori oleh Joko Subagyo, SH.,M.,Hum, Karsini, SH., dan Listyaningsih, SH., Mediator dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pemerintah Kota Surakarta. Proses mediasi telah dilaksanakan tetapi tidak dapat mencapai kata sepakat, sehingga Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 567/4218, tanggal 27 Oktober 2010, yang berisi sebagai berikut :

Menganjurkan

1. Kepada Pihak Perusahaan PT Finansia Multi Finance untuk memberikan Kepada Pihak Pekerja Sdr. Guritno Setyawan :
 - 1). Uang pesangon 2x3xRp 7.2800.000,- = Rp 43.680.000,-
 - 2). Uang ganti rugi perumahan, pengobatan = Rp 6.552.000,-+
Serta perawatan 15%x Rp 43.680.000,-
Rp. 50.232.000,-
 - 3). Upah proses selama putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) belum diterapkan ;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima

Hal. 5 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



anjuran ini. Terhadap anjuran Mediator tersebut, Penggugat menyatakan menolak ;

14. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi Pemutusan hubungan kerja, pengusaha (dalam hal ini Tergugat) diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Selanjutnya berdasarkan Pasal 156 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan Penggugat sebagai pekerja yang telah bekerja selama 2 tahun 4 bulan berhak mendapat pesangon sebesar 3 bulan upah ;
15. Bahwa berdasarkan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, selain uang pesangon, Penggugat juga berhak atas uang pengganti hak 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 kerja bersama ;
16. Bahwa berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perusahaan yang mem-PHK pekerjaanya bukan karena perusahaan tutup, karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut, atau bukan karena mengalami keadaan memaksa (force majeure), tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi maka Penggugat berhak mendapat pesangon 2 (dua) kali dari ketentuan pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ;
17. Bahwa gaji terakhir Penggugat sebelum di PHK oleh Tergugat adalah sebesar Rp 7.280.000,- (tujuh juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) setiap bulannya ;
18. Bahwa berdasarkan Pasal 156 dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak menerima uang pesangon dan uang pengganti hak sebesar :

- Uang Pesangon : 2 x 3 x Rp 7.280.000,-	= Rp 43.680.000,-
- Uang pengganti hak 15% x Rp 43.680.000,-	= Rp 6.552.000,- +
Jumlah	= Rp 50.232.000,-

Hal. 6 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa berdasarkan Pasal 155 Undang-UNDANG Ketenagakerjaan, perselisihan PHK yang belum diputus, maka Tergugat sebagai Pengusaha wajib tetap membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sebagai pekerja. Oleh karena itu, Tergugat tetap berkewajiban membayar hak-hak Penggugat selama perkara ini belum diputus oleh pengadilan dan berkekuatan Hukum ;
20. Bahwa selain hak yang belum dibayar oleh Tergugat, Penggugat juga mengalami kerugian-kerugian lain berupa:
 - a. Bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan sewenang-wenang dengan mem-PHK Penggugat tanpa didasari alasan yang sah menurut hukum, mengakibatkan hilangnya pendapatan Penggugat tiap bulannya dan oleh karena besarnya peran Penggugat dalam mengembangkan usaha perseroan, maka atas jerih payah dari Penggugat, pantas dan layak apabila Tergugat dijatuhi sanksi membayar kompensasi atau denda kepada Penggugat sebesar 10 kali upah sebulan (Rp 7.280.000,-) yaitu sebesar Rp 72.800.000,- (tujuh puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah) ;
 - b. Kerugian karena sebelum di PHK gaji Penggugat (gaji bulan Agustus 2010) ditahan selama 5 (lima) bulan, sehingga Penggugat mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup Penggugat dan keluarga, yang setara dengan Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) ;
 - c. Kerugian akibat adanya sengketa yang berkepanjangan sehingga Penggugat harus mengeluarkan biaya tambahan, yang setara dengan Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) ;Untuk itu Penggugat menuntut agar Tergugat dihukum membayar ganti kerugian sebesar Rp 272.800.000,- (dua ratus tujuh puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah) kepada Penggugat ;
21. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tanpa adanya kesalahan pada pihak Penggugat dan nyata-nyata PHK yang dilakukan adalah tidak menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat juga berhak atas Surat referensi / Keterangan Kerja dengan muatan (substansi) yang baik dari Tergugat ;
22. Bahwa Penggugat selama bekerja dengan jabatan Branch Manager mendapatkan fasilitas mobil dinas Toyota Avanza Tahun Rakitan : 2008, Nomor Polisi : AB.1141 FA. Pada saat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus

Hal. 7 dari 20 hal. Put. No. 624 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

2010, Penggugat belum menerima hak uang pesangon, sehingga mobil Toyota Avanza tersebut masih dikuasai oleh Penggugat dan akan dikembalikan kepada Tergugat jika hak-hak Penggugat telah dibayar oleh Tergugat. Permasalahan ini telah disampaikan kepada Tergugat melalui Noves Nugroho sebagai Regional Manager Area Jawa Tengah PT. Finansia Multi Finance (Tergugat) agar Mobil Toyota Avanza tersebut tetap dikuasai oleh Penggugat sampai ada penyelesaian masalah pembayaran pesangon kepada Penggugat. Penggugat dan Tergugat telah berulang kali membahas permasalahan penguasaan Mobil Avanza tersebut dalam forum bipartite maupun forum mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan transmigrasi Pemerintah Kota Surakarta ;

23. Bahwa Penggugat selama menguasai Mobil Toyota Avanza Nomor Polisi : AB. 1141 FA selalu merawat dengan baik dan tidak pernah menggunakan untuk kepentingan Penggugat pribadi. Tetapi Tergugat telah beritikad tidak baik dengan berusaha menekan Penggugat dengan cara melaporkan Penggugat telah melakukan perbuatan pidana Penggelapan mobil Toyota Avanza Nomor Polisi AB.1141 FA pada Kepolisian Sektor Laweyan, Resort Kota Surakarta ;
24. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dilakukan tanpa adanya kesalahan pada pihak Penggugat dan nyata-nyata PHK yang dilakukan adalah tidak menurut ketentuan perUndang-Undangan yang berlaku, maka Penggugat mengalami kerugian Immateriil berupa rasa malu, kehilangan pekerjaan padahal Penggugat adalah tulang punggung keluarga, serta rusaknya karir dan nama baik Penggugat yang tercemar karena adanya PHK, Kerugian akibat perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat dengan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 021/FMF-HR/EOMNIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 tanpa diawali dengan Surat Peringatan I, II dan III, serta tidak memberi kesempatan kepada Penggugat untuk melakukan klarifikasi, yang mana kerugian-kerugian tersebut tidak dapat dinilai dengan materi, akan tetapi patut, wajar dan selayaknya apabila Penggugat menuntut kerugian immateriil sebesar Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah);
25. Bahwa untuk menjamin pelaksanaan Putusan perkara ini Kami mohon agar diletakkan sita jaminan (consevoir beslag) terhadap harta milik Tergugat berupa : mobil Toyota Avanza, tahun rakitan 2008 dengan nomor polisi : AB.1141 FA atas nama PT. FINANCIA MULTI FINANCE (Tergugat) ;

Hal. 8 dari 20 hal. Put. No. 624 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

26. Bahwa oleh karena berdasarkan seluruh hal sebagaimana teruari di atas, gugatan perkara a quo dibuat dan diajukan serta didukung oleh buktibukti otentik yang cukup dan dapat dipertanggung-jawabkan dan juga telah berdasarkan hukum, maka mohon kepada majelis pemeriksa perkara berkenan memutuskan agar perkara a quo dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun adanya upaya Verzet, Kasasi dan upaya-upaya hukum lainnya (uitvoerbaar bij voorrad) ;

DALAM PROVISI :

1. Bahwa berdasarkan pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, yaitu apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka Pengadilan harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya, yang biasa diterima pekerja / buruh yang bersangkutan ;
2. Bahwa Penggugat setiap bulan menerima gaji sebesar Rp 7.280.000,- (tujuh juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) dari Tergugat. Tergugat telah melanggar Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Kepegawaian, oleh karenanya Penggugat berhak atas gaji dan hak-hak lainnya sebesar Rp 7.280.000,- (tujuh juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sejak bulan September 2010 sampai Putusan dalam perkara ini memiliki kekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) ;

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

PRIMER:

DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan tuntutan provisi Penggugat ;
2. Memerintahkan Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima Penggugat yaitu sebesar Rp 7.280.000,- (tujuh juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) per bulan terhitung sejak bulan September 2010 sampai dengan putusan perkara a quo berkekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) ;

DALAM KONVENSIS :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan Penggugat ;

Hal. 9 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



putusan.mahkamahagung.go.id

- Hal. 10 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Verzet maupun kasasi (uitvoerbaar bij voorrad) ;
10. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dari perkara ini.

SUBSIDAIR:

Mohon putusan yang seadil-adilnya.

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

DALAM EKSEPSI:

Mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang mengadili GUGATAN PENGUGAT dalam perkara a quo (Eksepsi Kompetensi Absolut).

1. Bahwa Penggugat dalam Gugatannya butir 20 yang pada intinya Penggugat menyatakan mengalami kerugian kerugian dan meminta agar Tergugat membayar kompensasi atau denda atas kerugian yang dialami Penggugat yang seluruhnya sebesar Rp 272.800.000,- (dua ratus tujuh puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah) ;
2. Bahwa Penggugat dalam Gugatan nya butir 24 juga meminta kerugian immateril yaitu rasa malu kehilangan pekerjaan akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat sebesar Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) ;
3. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja adalah gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, dimana batasan Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ;
4. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas maka Gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah Gugatan untuk menuntut ganti kerugian baik materiil maupun immateriil maka Gugatan tersebut seharusnya ditunjukkan dan diputus melalui Pengadilan Negeri dalam hal ini Majelis Hakim Pengadilan Negeri Solo ;

Hal. 11 dari 20 hal. Put. No. 624 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)



5. Bahwa berdasarkan uraian serta dalil-dalil Tergugat di atas sudah seharusnya gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut adalah gugatan perbuatan melawan hukum dan pencemaran nama baik dengan menuntut ganti kerugian harus DITOLAK atau setidaknya tidak dapat diterima karena Pengadilan Hubungan Industrial Semarang tidak berwenang memeriksa perkara a quo ;

Gugatan Penggugat Kabur/Tidak Jelas (Obscuur Libel).

1. Bahwa PENGGUGAT dalam GUGATAN menyatakan dalam Positanya mengenai adanya Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi di dalam Petitumnya meminta ganti kerugian dan kompensasi ;
2. Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat adalah sangat tidak jelas dan kabur (obscuur Libel) karena dalam gugatan tersebut Penggugat tidak membedakan apakah gugatan yang diajukannya tersebut adalah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ataukah gugatan pencemaran nama baik dan menuntut ganti kerugian ;
3. Bahwa Berdasarkan ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial berupa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan ;
4. Bahwa berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas sehingga mengakibatkan gugatan kabur / tidak jelas (obscuur libel) sudah seharusnya ditolak atau setidaknya gugatan tidak dapat diterima (Niet On Vankelijke Verklaard).;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan Nomor : 07/G/2011/PHI.SMG tanggal 6 Juni 2011 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

1. Menolak eksepsi Tergugat tersebut di atas ;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berwenang mengadili perkara a quo ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Memerintahkan kepada Penggugat dan Tergugat untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara a quo ;

4. Menangguhkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

DALAM PROVISI :

Menolak tuntutan provisi yang diajukan Penggugat ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Agustus 2010 berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOM/VIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 ;
3. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon dan uang pengganti hak sebesar Rp 50.232.000,- (lima puluh juta dua ratus tiga puluh dua ribu rupiah) kepada Penggugat, dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang pesangon : $3 \times 2 \times \text{Rp } 7.280.000,-$ Rp 43.680.000,-
 - Uang pengganti hak : $15\% \times \text{Rp } 43.680.000$ Rp 6.552.000,-Jumlah **Rp 50.232.000,-**
(lima puluh juta dua ratus tiga puluh dua ribu rupiah) ;
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 260.700,- (dua ratus enam puluh ribu tujuh ratus rupiah) ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini dijatuhkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 6 Juni 2011 kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Juli 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 20 Juni 2011 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi Nomor : 21 / Kas/ VI / 2011 / PHI.Smg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut pada tanggal 4 Juli 2011 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 5 Juli 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 24 Agustus 2011 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam

Hal. 13 dari 20 hal. Put. No. 624 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

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 / Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Kesalahan Majelis Hakim mengenai definisi istilah karyawan berkaitan dengan status Penggugat / Pemohon Kasasi sebagai karyawan di PT. Finansia Multi Finance.

Kesalahan tersebut tampak dari pertimbangan hukum Majelis Hakim sebagai berikut :

Pertimbangan Majelis Hakim halaman 26 alenia 6 :

“ Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-11 yaitu berupa print out dari email yang ditujukan untuk Penggugat telah disebutkan bahwa tidak diberikannya Surat Peringatan atau Demosi adalah karena jabatan Penggugat sebagai Branch Manager yang merupakan bagian dari manajemen PT. Finansia Multi Finance dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sama dengan pekerja lainnya yang harus melalui tahapan surat peringatan secara tertulis”.

Bahwa Majelis Hakim telah salah dalam memberikan pertimbangan hukumnya mengenai status Penggugat / Pemohon Kasasi di PT. Finansia Multi Finance.

Bahwa dalam Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance tahun 2008-2010 pada Bab I Pasal 1 mengenai Pengertian dan Istilah, pada nomor 4 disebutkan bahwa :

“ Karyawan ialah orang yang terikat secara formal dalam suatu hubungan kerja dengan Perusahaan dan oleh karenanya menerima upah serta imbalan yang ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan ini.”

Bahwa dari bunyi pasal 61 Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance tersebut telah di jelaskan mengenai istilah Karyawan sehingga sekalipun Penggugat / Pemohon Kasasi menjabat sebagai Branch Manager, Penggugat / Pemohon Kasasi adalah tetap tercatat sebagai karyawan pada PT. Finansia Multi Finance dengan jabatan Branch Manager sejak tanggal 27 Maret 2008.

2. Kesalahan Majelis Hakim mengesahkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 021/FMF-HR/EOM/VIII/10.

Hal. 14 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kesalahan tersebut tampak dari pertimbangan hukum Majelis Hakim sebagai berikut:

Pertimbangan Majelis Hakim halaman 27 alenia 2 :

“ Menimbang bahwa, dalam bukti T-2 perihal Performance Evalution Branch Manager Solo periode April-Juli 2010 yang dibuat oleh Regional Manager Area Jawa Tengah, Y. Noves Nugroho, Penggugat memang tidak bisa memenuhi standar prestasi yang ditetapkan oleh Tergugat. ”

Pertimbangan Majelis Hakim alinea 3 :

“ Menimbang, bahwa Pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 48 Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance. Berdasarkan pada Pasal 48 ayat (2) huruf (k) PHK dapat dilakukan apabila karyawan tidak mencapai prestasi standar yang ditetapkan Perusahaan tersebut di atas maka Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No : 021/FMF-HR/EOM/VIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 beralasan menurut hukum, oleh karena itu harus dinyatakan sah. ”

Bahwa Majelis Hakim tidak tepat menjadikan Bukti T-2 mengenai perihal Performace Evalution Branch Manager Solo April Juli 2010- Juli 2010 dan Pasal 48 ayat (2) huruf (k) sebagai dasar atau alasan untuk menyatakan sah Surat Pemutusan Hukum No. 021/FMF-HR/EOM/VIII/10 tertanggal 12 Agustus 2010 tanpa memperhatikan pasal 60 Peraturan Perusahaan PT. FINANSIA MULTI FINANCE yang berbunyi :

“ Dalam hal karyawan dinyatakan tidak cakap bekerja, walaupun sudah dicoba untuk pekerjaannya yang sesuai dan telah mendapat peringatan terakhir untuk hal itu, maka hubungan kerjanya dapat diputuskan dan hak-haknya diberikan kepadanya, yang pelaksanaannya sesuai dengan prosedur UU No. 13 Tahun 2003 ”.

Bahwa apabila Penggugat/Pemohon Kasasi tidak mencapai prestasi standar yang ditetapkan perusahaan, sebelum Perusahaan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Perusahaan harus terlebih dahulu mengeluarkan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III. Apabila Penggugat / Pemohon kasasi memang tidak menunjukkan adanya perubahan yang lebih baik, maka baru Perusahaan / Tergugat / Termohon Kasasi dapat secara hukum mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat/Pemohon Kasasi. Berdasarkan alasan tersebut, tidak

Hal. 15 dari 20 hal. Put. No. 624 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

tepat apabila Majelis Hakim menyatakan sah Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOM/VIII/10, tertanggal 12 Agustus 2010 yang dikeluarkan oleh Tergugat / Termohon Kasasi karena telah melanggar UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance.

Bahwa lebih dari itu, Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 021/FMF-HR/EOM/VIII/10 tidak memuat mengenai alasan-alasan yang telah ditetapkan dalam Pasal 158 (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 47 dan Pasal 48 Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance yang memuat mengenai alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Kesalahan Majelis Hakim dalam menafsirkan isi antara Anjuran dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dan Jawaban dari Tergugat / Termohon Kasasi mengenai Anjuran dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kesalahan tersebut tampak dari pertimbangan hukum Majelis Hakim sebagai berikut :

Pertimbangan Majelis Hakim halaman 28 alenia 1 :

“ Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-8 yang menjelaskan Tergugat telah bersedia menerima Anjuran dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dengan perhitungan pesanggon sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003. ”

Bahwa Majelis Hakim tidak tepat apabila berpendapat mengenai isi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta sama dengan Bukti T-8 yang telah diajukan oleh Tergugat / Termohon Kasasi. Kedua hal tersebut berbeda. Perbedaan tersebut, yaitu :

Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang tertuang dalam Surat Anjuran Nomor 567/4218/, tanggal 27 Oktober 2010, menyatakan bahwa :

1. Kepada Pihak Perusahaan PT Finansia Multi Finance untuk memberikan kepada Pihak Pekerja Sdr. Guritno Setyawan :

1) Uang pesangon 2x3x Rp 7.280.000,- = Rp 43.680.000,-

2) Uang ganti rugi perumahan, pengobatan

Serta perawatan 15% x Rp 43.680.000,- = Rp 6.552.000,- +
Rp. **50.232.000,-**

3) Upah proses selama putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) belum ditetapkan.

Hal. 16 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran ini.

Sedangkan jawaban dari Tergugat/PT. FINANSIA MULTI FINANCE perihal menerima anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, menyatakan bahwa :

Tergugat / PT. Finansia Multi Finance menyetujui anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dimana jawaban anjuran yang isinya :

PT. FINANSIA MULTI FINANCE / Tergugat bersedia menerima anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dengan memberikan kepada Pihak Pekerja/Penggugat/Guritno Setyawan yaitu :

1. Uang pesanggon 2x3x Rp 7.280.000,- = Rp 43.680.000,-
2. Uang ganti rugi perumahan, pengobatan
serta perawatan 15%xRp43.680.000,- = Rp 6.552.000,- +
Rp **50.232.000,-**

Bahwa antara anjuran Depnaker dan penerimaan atau persetujuan Tergugat / Termohon Kasasi tersebut ternyata ada perbedaan, yaitu dalam anjuran terdapat upah proses selama putusan dari pengadilan hubungan industrial (PHI) belum ditetapkan, namun dalam jawabannya Tergugat / Termohon Kasasi tidak menyatakan akan memberikan uang proses selama putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) belum ditetapkan.

Bahwa jelas terlihat dalam bukti tersebut Tergugat / Termohon Kasasi tidak mematuhi apa yang telah menjadi anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Sehingga, bukti Tergugat / Termohon Kasasi tersebut tidak dapat dijadikan pertimbangan Majelis hakim untuk memutus.

4. **Kesalahan Majelis Hakim dalam menentukan lama waktu kerja untuk Penggugat / Pemohon Kasasi bekerja guna menentukan pemberian pesangon.**

Kesalahan tersebut tampak dari pertimbangan hukum Majelis Hakim sebagai berikut :

Pertimbangan Majelis Hakim halaman 28 alenia 2 :

“ Menimbang bahwa masa kerja Penggugat yaitu sejak Maret 2008 sampai dengan 31 Agustus 2010 adalah 2 tahun 5 bulan dengan upah terakhir sebesar Rp 7.280.000,-. (tujuh juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) ”

Bahwa mengenai lama waktu kerja Penggugat / Pemohon Kasasi ditentukan pada saat Penggugat/Pemohon Kasasi masuk menjadi karyawan sampai proses hubungan kerja antara Perusahaan / Tergugat / Termohon Kasasi

Hal. 17 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



dan Karyawan / Penggugat / Pemohon Kasasi diputus oleh Pengadilan hubungan industrial, yaitu selama 3 (tiga) tahun 3 (tiga) bulan terhitung sejak Maret 2008 sampai Juni 2011, berdasarkan ketentuan Pasal 61 Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance tahun 2008-2010

5. Kesalahan Majelis Hakim dalam menentukan hak-hak yang harus diterima oleh Karyawan / Penggugat / Pemohon Kasasi.

Kesalahan tersebut tampak dari pertimbangan hukum Majelis Hakim sebagai berikut:

Pertimbangan hukum halaman 28 alenia 3:

“ Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak dapat dilanjutkan lagi maka Pemutusan Hubungan Kerja pun tidak dapat dihindarkan lagi. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja atas diri Penggugat menurut Pengadilan haruslah didasarkan pada Pasal 156 jo Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, dengan hak-hak yang diperoleh sebagai berikut:

- Uang Pesangon $3 \times 2 \times \text{Rp } 7.280.000,-$ Rp 43.680.000,- .
 - Uang pengganti hak : $15\% \times \text{Rp } 43.680.000,-$ Rp 6.552.000,- +
- Jumlah **Rp 50.232.000,-**

(lima puluh juta dua ratus tiga puluh dua ribu rupiah).”

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut adalah tidak tepat, seharusnya majelis hakim memperhitungkan lama dari Penggugat / Pemohon Kasasi menjadi karyawan perusahaan PT. Finansia Multi Finance. Uang pesangon yang harus diputuskan oleh majelis hakim adalah berdasarkan tenggang waktu sejak Penggugat / Pemohon Kasasi mulai berkerja pada Tergugat / Termohon Kasasi sampai Penggugat / Pemohon Kasasi diputus PHK oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahwa dalam Pasal 61 (2) Peraturan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance telah disebutkan apabila karyawan bekerja dalam kurun waktu minimal 3 tahun akan mendapatkan penghargaan. Penggugat / Pemohon Kasasi telah bekerja pada PT. Finansia Multi Finance selama lebih dari 3 (tiga) tahun terhitung sejak Maret 2008 sampai Juni 2011, sehingga Penggugat / Pemohon Kasasi layak apabila mendapatkan uang penghargaan dari perusahaan Tergugat / Termohon Kasasi sebagai berikut :
Uang Penghargaan 3 tahun $\times 2 \times \text{Rp } 7.280.000,-$ = Rp Rp 43.000.000,-
(empat puluh tiga juta rupiah) ;

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

Hal. 18 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti / Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tidak salah menerapkan hukum, dimana Judex Facti telah tepat dan benar dalam pertimbangan dan putusannya ;

Bahwa Termohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon Kasasi telah sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Jo Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

Bahwa Pemohon Kasasi dinyatakan Putus Hubungan Kerja oleh Termohon Kasasi pada tanggal 12 Agustus 2010 dengan alasan tidak mencapai standar prestasi yang telah ditetapkan oleh Termohon Kasasi sesuai dengan peraturan perusahaan Pasal 48 huruf k (hal ini sangat bertentangan dengan Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) ;

Bahwa Pemohon Kasasi bersedia dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadapnya apabila mengacu pada pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu dengan perhitungan masa kerja Pemohon Kasasi selama 3 (tiga) tahun. Akan tetapi lamanya masa kerja tersebut tidak dapat dibuktikan oleh Pemohon Kasasi, oleh karena alasan kasasi Pemohon Kasasi tidak cukup beralasan untuk dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang) dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : **Penggugat** tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di atas Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dalam perkara ini dibebankan kepada pihak yang kalah yaitu Pemohon Kasasi : **GURITNO SETYAWAN, SE.** ;

Memperhatikan Pasal-Pasal Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, 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 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **Penggugat : GURITNO SETYAWAN, SE.** tersebut ;

Hal. 19 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menghukum Pemohon Kasasi / Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Jumat** tanggal 21 Oktober 2011 oleh **H. Achmad Yamanie SH.,MH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dwi Tjahyo Soewarsono SH.** dan **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 dengan dihadiri Hakim-Hakim Ad Hoc PHI tersebut serta dibantu oleh **Tjandra Dewajani, SH.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Ad Hoc :

ttd / Dwi Tjahyo Soewarsono SH.
SH.,MH.ttd / Buyung Marizal, SH.

Ketua Majelis :

ttd / H. Achmad Yamanie

Panitera Pengganti :

ttd / Tjandra Dewajani, SH.

Biaya kasasi :

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. Materai | Rp 6.000,- |
| 2. Redaksi | Rp 5.000,- |
| 3. Administrasi Kasasi | Rp <u>489.000,-</u> + |
| | Rp 500.000,- |

Untuk Salinan
Mahkamah Agung – RI
a.n Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.,MH.
Nip. 040049629

Hal. 20 dari 20 hal. Put. No. 624 K/PDT.SUS/2011