



P U T U S A N

No. 731 K/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PIMPINAN YAYASAN St. ALOYSIUS KUPANG, berkedudukan di Kampus STIE Oemathonis, Jalan El Tari II, Kota Kupang, dalam hal ini diwakili oleh CRESCENTIA YUSTISIANE ASSAN, ST, selaku Pimpinan Yayasan St. Aloysius Kupang;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

m e l a w a n :

ROSALIA KANDIDA ANIL, bertempat tinggal di Rt 12, Rw 04, Maulafa (belakang Kantor Camat Maulafa), Kelurahan Maulafa, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang;

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 Kupang pada pokoknya atas dalil-dalil :

Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Oemathonis Kupang milik Tergugat (Yayasan Pendidikan St. Aloysius Kupang) adalah sejak bulan Juli 1994, yang ketika itu bernama Akademi Akuntansi Oemathonis Kupang (AAK), sampai di-PHK yang dilakukan secara sepihak dan melawan hukum oleh Tergugat pada tanggal 10 Maret 2009. Dan sejak bulan Maret 2009 itulah Penggugat berhenti bekerja pada STIE Oemathonis Kupang Cabang Ruteng dengan upah yang terakhir sebesar Rp 805.000,- per bulan. Jadi masa kerja Penggugat adalah 14 Tahun 7 Bulan;

Bahwa sejak tanggal 11 Februari tahun 2006, Penggugat dipindahtugaskan oleh Ketua STIE Oemathonis, Mikael Manek SE, MSi ke kantor Cabang STIE Oemathonis di kota Ruteng Kabupaten Manggarai dengan status sebagai Pelaksana Kegiatan Administrasi STIE Oemathonis, yang meliputi Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan serta Administrasi Umum dan Keuangan;

Hal. 1 dari 12 hal. Put. No.731 K/Pdt.Sus/2010



Bahwa semua kegiatan yang telah ditugaskan itu, telah Penggugat laksanakan dengan sebaik-baiknya, tanpa tercatat sedikitpun masalah penyimpangan. Bahkan Penggugat harus mengerjakan semua tugas di luar batas waktu kerja seorang pegawai karena Penggugat menempati kantor STIE dan melayani perkuliahan dan kebutuhan para mahasiswa dan dosen dari pagi hari sampai malam hari. Lebih dari itu, pada waktu hari minggu dan hari libur pun Penggugat harus melayani kebutuhan para mahasiswa. Namun dengan alasan yang dibuat-buat, melalui surat Ketua STIE tertanggal 5 Juli 2008, Penggugat harus dimutasikan kembali ke STIE Oemathonis Kupang sejak tanggal 1 Agustus tahun 2008;

Bahwa Penggugat sangat berkeberatan dengan pemutasian tersebut karena beberapa alasan manusiawi yang Penggugat tuangkan dalam surat keberatan tertanggal 30 Juli 2008, antara lain: (1) Masalahnya sangat berat bagi Penggugat akibat perpindahan anak-anak Penggugat yang sedang bersekolah, (2) Penggugat sedang membangun rumah tinggal permanen di kota Ruteng, (3) gaji yang diterima dirasakan tidak setimpal dengan beratnya biaya hidup di kota Kupang dan beberapa alasan lainnya;

Bahwa meskipun demikian, keberatan Penggugat sama sekali tidak dipertimbangkan karena secara sepihak, Pimpinan STIE Oemathonis mengeluarkan surat keputusan atas keberatan mutasi tertanggal 16 Agustus 2008. Kemudian dalam surat tertanggal 8 September 2008 dan tertanggal 8 Oktober 2008, Ketua STIE Mikael Manek SE, MSi mengeluarkan surat panggilan pelaksanaan tugas di STIE Oemathonis Kupang;

Bahwa pada tanggal 30 Oktober 2008, secara sepihak Ketua STIE Oemathonis Mikael Manek SE, MSi mengeluarkan surat dengan perihal mangkir/Tidak Kerja yang ditujukan kepada Ketua Yayasan St. Aloysius Kupang, dengan tembusan kepada Penggugat, sementara Penggugat sendiri sangat berkeberatan dan masih tetap bekerja di STIE Oemathonis Kupang cabang Ruteng sampai bulan Maret 2009;

Bahwa kemudian koordinator STIE Oemathonis Frans Ganggas, S.SIP mengeluarkan surat tertanggal 29 Januari 2009 dengan perihal penegasan mengenai pengalihan tugas pelaksana administrasi dari Penggugat dengan tenaga administrasi yang baru, Rikardus Sarto Assan (pegawai baru yang baru masuk dari keluarga pimpinan Yayasan) di STIE Oemathonis cabang Ruteng. Selain itu, surat ini juga menegaskan bahwa pimpinan STIE mengembalikan persoalan ini kepada Yayasan Pendidikan St Aloysius



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kupang untuk ditindak-lanjuti. Dengan surat tersebut, Penggugat berpikir bahwa akan ada tindak lanjut dari pihak Yayasan terhadap kasus ini dan sampai dengan tanggal 15 Oktober 2009, saya masih tetap menunggu tindak lanjut dari Yayasan. Namun di tengah masalah ini berjalan, secara sepihak, Yayasan St Aloysius Kupang menghentikan pembayaran gaji saya yang jumlah riil penerimaannya hanya Rp 600.000 meskipun Penggugat sudah bekerja selama 15 tahun;

Bahwa di tengah berhentinya pembayaran gaji penggugat, Penggugat terus menanti selama tujuh bulan (sejak Maret hingga September 2009), namun tindak lanjut tersebut belum juga muncul. Penggugat menilai bahwa ada rekayasa dan itikad tidak baik dari pihak Pimpinan Yayasan terhadap Penggugat untuk memecat Penggugat tanpa memperhitungkan masa pengabdian penggugat yang sudah berlangsung selama 15 tahun;

Bahwa dari berbagai langkah yang diambil oleh Pimpinan STIE Oemathonis Kupang dan sikap Yayasan yang menghentikan pembayaran gaji Penggugat sejak bulan Maret 2009, Penggugat menilai bahwa langkah-langkah Pimpinan STIE dan Yayasan Pendidikan St Aloysius mengandung tindakan yang tidak adil dan tidak manusiawi;

Bahwa persoalan mutasi dari STIE Oemathonis Cabang Ruteng ke STIE Oemathonis Kupang adalah sangat diskriminatif dari segi jenis kelamin. Hal ini sesuai dengan surat pimpinan STIE Oemathonis Kupang bemomor 121/1/STIEI VIII2008 tertanggal 5 Juli 2008 yang menyatakan sebagai berikut:

"Atas dasar pertimbangan di atas maka di STIE Oemathonis Ruteng perlu ditempatkan karyawan laki-laki dan saudara Rosalia Kandida dimutasikan kembali ke STIE Oemathonis Kupang";

Alasan diskriminatif tersebut jelas Penggugat tolak karena pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki itu juga sudah Penggugat kerjakan dengan baik selama ini dan pekerjaan itu melibatkan Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru dan bertentangan dengan ketentuan UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf (i), yang menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, wama kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

Bahwa dalam surat mutasi karyawan yang ditujukan kepada Penggugat dengan nomor: 121/1/STIE/VII2008 tanggal 5 Juli 2008, Yayasan pendidikan St. Aloysius dan pimpinan STIE Oemathonis Mikhael Manek,

Hal. 3 dari 12 hal. Put. No.731 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SE. M.Si. telah mengadakan evaluasi pelaksanaan administrasi STIE cabang Ruteng tanpa melibatkan Penggugat sebagai karyawan pelaksana administrasi langsung sekretariat STIE Ruteng. Terhadap evaluasi itu, Penggugat tidak setuju karena evaluasi tersebut hanya dihadiri oleh koordinator STIE Ruteng Fransiskus Ganggas, S.SIP yang berdomisili di kota Kupang dan kehadirannya di STIE Ruteng hanya sekali setahun. Penggugat benar-benar diperlakukan tidak adil dan Yayasan sama sekali tidak menghargai segala pengorbanan Penggugat selama bertugas sendirian di STIE Cabang Ruteng. Penggugat menolak keras untuk dimutasi dengan alasan yang tidak mendasar dari Keputusan Yayasan pendidikan St. Aloysius Kupang dan pimpinan lembaga dengan mengatakan bahwa STIE Ruteng membutuhkan tenaga yang bukan hanya menata administrasi umum, akademik dan kemahasiswaan, tetapi juga dapat menjalankan tugas lapangan yang juga antara lain melakukan sosialisasi STIE di SMU, SMK, instansi pemerintah dan swasta, sementara Penggugat sendiri sudah menjadi bagian dari panitia pelaksana tugas tersebut selama ini;

Penggugat menolak keras keputusan evaluasi itu karena:

- a. Kegiatan sosialisasi ke SMU, SMK, instansi pemerintah dan swasta merupakan kegiatan yang sudah diatur dalam struktur kepanitiaan penerimaan mahasiswa baru setiap tahun ajaran baru pada setiap perguruan tinggi, termasuk STIE Oemathonis Kupang Cabang Ruteng.
- b. Kegiatan sosialisasi di SMU, SMK, instansi pemerintah dan swasta sudah Penggugat lakukan bersama kepanitiaan penerimaan mahasiswa baru yang datang dari Kupang;

Secara pribadi, setiap hari Penggugat mensosialisasikan STIE kepada masyarakat Manggarai baik seera langsung maupun tidak langsung dengan cara Penggugat sendiri. Dengan demikian, keputusan evaluasi yang dibuat oleh Yayasan pendidikan St. Aloysius bersama pimpinan lembaga dengan tidak menyertakan saya dalam rapat evaluasi itu merupakan tindakan sepihak dan sengaja merekayasa serta mempersulit Penggugat karena melakukan mutasi tanpa melalui prosedur secara kemanusiaan;

Bahwa diterimanya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari Yayasan Pendidikan St. Aloysius tertanggal 10 Maret 2009 yang baru saya terima tanggal 27 Oktober 2009 di Kupang, saya menganggapnya tidak pernah ada karena pengaturan mutasi tidak mempunyai dasar hukum. Peraturan Yayasan tahun 2005 sebagai dasar hukum PHK

Hal. 4 dari 12 hal. Put. No.731 K/Pdt.Sus/2010



sepihak, tidak berlaku lagi karena sudah kedaluarsa dimana bertentangan dengan ketentuan pasal 111 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya;

Selain itu, walaupun ketentuan pasal 38 ayat (2) Peraturan Yayasan tahun 2005 yang digunakan Yayasan sebagai dasar pemecatan atas diri saya, maka dasar hukum tersebut tidak pernah ada karena kata yang digunakan dalam pasal 38 ayat (2) tersebut adalah kata peringatan pertama, peringatan kedua, dstnya, dan bukan kata panggilan pertama, panggilan kedua, dstnya, yang digunakan dalam mutasi sepihak, yang substansi persoalannya pasti berbeda;

Penggugat juga merasa bahwa Yayasan St. Aloysius Kupang tidak pernah memanggil Penggugat karena yang memanggil penggugat adalah Ketua STIE Oemathonis yang kemudian mengalihkan persoalan ke tingkat Yayasan. Di samping itu, perlu juga Penggugat tambahkan bahwa status ketua STIE adalah sama-sama sebagai karyawan seperti penggugat;

Bahwa oleh karena tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap penggugat bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana tersebut di atas, maka jelas tindakan tersebut harus dianggap melakukan tindakan efisiensi terhadap karyawan yayasannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa 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 penghargaan masa kerja selama 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4),-

Bahwa berdasarkan ketentuan butir 13 di tersebut, maka tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak dan melawan hukum dari Tergugat tersebut adalah sangat merugikan Penggugat karena tidak membayarkan hak-haknya berupa:

- a. Uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) huruf (i) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:  $9 \times \text{Rp. } 805.000,- \times 2 = \text{Rp. } 14.490.000,-$
- b. Uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (3)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

huruf(d), yaitu  $5 \times 805.000 = \text{Rp. } 4.025.000,-$

- c. Uang penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) huruf (c), yaitu  $\text{Rp. } 14.490.000,- + \text{Rp. } 4.025.000,- \times 15 \% = \text{Rp. } 2.777.250,-$

Bahwa selain tidak membayar hak-hak Penggugat sebagaimana tersebut pada butir 13 di atas, Tergugat juga tidak membayar hak-hak normatif Penggugat sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan yang timbul selama hubungan kerja berlangsung yaitu:

- a. Kekurangan upah bulan Januari 2009: UMP NIT  $\text{Rp. } 725.000,-$  dikurangi yang diterima Penggugat  $\text{Rp. } 693.500,- = \text{Rp. } 31.500,-$
- b. Kekurangan upah bulan Pebruari 2009:  $\text{Rp. } 725.000,- - \text{Rp. } 693.500 = \text{Rp. } 31.500,-$
- c. Kekurangan Tunjangan Hari Raya tahun 2007  $\text{Rp. } 600.000,- - \text{Rp. } 200.000,- = \text{Rp. } 400.000,-$
- d. Kekurangan Tunjangan Hari Raya Tahun 2008:  $\text{Rp. } 693.500 - \text{Rp. } 300.000 = \text{Rp. } 393.500,-$

Jadi, total hak Penggugat, (butir 13 + 14) =  $\text{Rp. } 22.148.750,-$

Berdasarkan hal-hal di atas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memutuskan dan mengadili dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum bahwa Penggugat adalah pekerja sah dan tetap pada Tergugat;
3. Menyatakan menurut hukum bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
  - a. Uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) huruf i UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:  $9 \times 805.000 \times 2 = \text{Rp. } 14.490.000,-$
  - b. Uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (3) huruf (d), yaitu  $5 \times 805.000 = \text{Rp. } 4.025.000,-$
  - c. Uang penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) huruf (c), yaitu  $\text{Rp. } 14.490.000,- + \text{Rp. } 4.025.000,- \times 15 \% = \text{Rp. } 2.777.250,-$
  - d. Kekurangan upah bulan Januari dan Pebruari 2009:  $\text{Rp. } 63.000,-;$
  - e. Kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2007 dan Tahun 2008  $\text{Rp. } 400.000 + \text{Rp. } 393.500 = \text{Rp. } 793.500,-$

Hal. 6 dari 12 hal. Put. No.731 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jadi, total hak penggugat = Rp. 22.148.750,- (dua puluh dua juta seratus empat puluh delapan ribu tujuh ratus lima puluh rupiah).

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang telah mengambil putusan yaitu putusan No. 02/G/2010/PHI.PN.Kpg. tanggal 29 April 2010 yang amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Kekurangan Upah Bulan Januari dan Februari 2009 dan Kekurangan THR Tahun 2007 dan 2008 yang seluruhnya berjumlah Rp 22.149.250,- (dua puluh dua juta seratus empat puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah);
4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa pada saat putusan tersebut diucapkan yaitu pada tanggal 29 April 2010, kedua belah pihak yang berperkara hadir di persidangan kemudian terhadapnya oleh Tergugat, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 14 Mei 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 02/Kas/G/2010/PHI/PN.KPG. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang tersebut pada tanggal 17 Mei 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 18 Mei 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 21 Mei 2010;

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 menurut pendapat kami, Pengadilan tersebut di atas, telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundangan yaitu menjatuhkan putusan tidak sesuai dengan tuntutan atau dalil gugatan

Hal. 7 dari 12 hal. Put. No.731 K/Pdt.Sus/2010



Penggugat/Termohon Kasasi Tanggal 25 Januari 2010, padahal menurut Hukum Acara Perdata termasuk perselisihan hubungan industrial ialah bunyi gugatan tidak boleh dirubah-rubah, dikurangi atau ditambah seenaknya karena gugatan adalah dasar pemeriksaan perkara di persidangan. Penggugat Termohon Kasasi dalam gugatannya Tanggal 25 Januari 2010 pada angka 13 dan 14 mendalihkan bahwa PHK yang Pemohon lakukan atas dirinya harus dianggap melakukan tindakan EFISIENSI sebagaimana diatur pada Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi selama persidangan, Penggugat/Termohon Kasasi tidak berhasil membuktikan adanya tindakan EFISIENSI yang dimaksud. Karena Penggugat/Termohon kasasi, tidak mampu membuktikan adanya EFISIENSI tersebut maka menurut Hukum, gugatan harus dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima.

Akan tetapi Pengadilan tersebut di atas, tidak mempertimbangkan dalam putusannya tentang dalil EFISIENSI tersebut sehingga jelas Pengadilan tersebut lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Hukum/Peraturan Perundangan, dan karenanya mohon agar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut supaya dibatalkan.

2. Bahwa kami berpendapat, Pengadilan tersebut di atas, salah menerapkan Hukum yaitu salah menerapkan Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 dalam kasus ini, oleh karena Pasal 5 tersebut diperuntukkan bagi tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan atau belum memiliki pekerjaan, sedang Penggugat/Termohon Kasasi, telah memiliki pekerjaan sebagai pekerja pada STIE Oemathonis. Selain daripada itu Pengadilan tersebut salah menerapkan Pasal 6 tersebut oleh karena hanya mempertimbangkan bunyi surat mutasi yaitu surat Ketua STIE Oemathonis Nomor 121/1/STIE/II/2008 tanggal 5 Juli 2008 (surat bukti P.5 yang sama dengan surat bukti T.2) karena menyebut pekerjaan di Ruteng lebih cocok untuk pekerjaan laki-laki, lalu Pengadilan tersebut menilai surat mutasi tersebut bersifat diskriminatif terhadap gender dan bertentangan dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003, sehingga harus dibatalkan.

Akan tetapi Pengadilan tersebut di atas mengabaikan atau tidak mempertimbangkan penugasan dari Ketua STIE Oemathonis kepada Penggugat/Termohon Kasasi untuk bertugas di Ruteng sesuai Surat Tugas dari Ketua STIE Oemathonis Nomor 14/E/KET.STIE/II/2006 Tanggal 11 Februari 2006 (surat bukti P.2 yang sama dengan surat bukti T.I), yang tidak diskriminatif terhadap gender. Karena tidak mempertimbangkan Surat Tugas



(P.2 atau T.1) tersebut maka Pengadilan tersebut di atas, telah salah menerapkan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Selain dari pada itu, Pasal 5 dan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak terdapat dalam gugatan Penggugat/Termohon Kasasi tanggal 25 Januari 2010. Karenanya tidak sesuai dengan Hukum, sebab menurut Hukum Acara Perdata, dasar pemeriksaan perkara di persidangan adalah bunyi surat gugatan, sehingga mohon putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut di atas supaya dibatalkan dan mutasi karyawan sesuai nomor 121/1/STIE/VI/2008 tanggal 5 Juli 2008 (surat bukti P.5 atau T.2) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 10 Maret 2009 (surat bukti P.6 atau T.8) adalah sah menurut hukum.

3. Bahwa di halaman 23 turunan putusan, Pengadilan tersebut pada perihal di atas berpendapat bahwa walaupun di satu sisi Penggugat telah salah karena mangkir/tidak melaksanakan perintah mutasi dari Tergugat, tetapi di lain pihak ternyata perintah mutasi yang dilakukan bersifat diskriminatif terhadap gender yaitu bertentangan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan dinyatakan batal demi hukum, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat juga dinyatakan tidak sah, namun untuk menjaga keseimbangan serta untuk memberi rasa keadilan kepada kedua belah pihak maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat harus diputuskan dan kepada Penggugat harus diberi hak atas uang pesangon sebesar 2 (dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali Ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi Pengadilan tersebut salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku yaitu melanggar Pasal 153 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 sebab Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal 153 UU Ketenagakerjaan tsb, termasuk alasan diskriminatif terhadap gender, batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Karena Putusan tersebut melanggar Pasal 153 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, maka kami mohon agar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dinyatakan batal demi hukum.
4. Bahwa Pengadilan tersebut di atas salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku oleh karena pemberian hak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali Ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(satu) kali Ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003, tidak diatur atau tidak berdasarkan hukum karena tidak satupun Pasal atau Ketentuan yang terdapat pada Bab XII UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar diskriminatif terhadap gender dan olehnya mohon agar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut supaya dibatalkan.

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

mengenai ke 1 s/d 4:

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang salah dalam penerapan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Termohon Kasasi dimutasi oleh Pemohon Kasasi dan menolak untuk dimutasi dan telah sesuai dengan surat mutasi Termohon Kasasi tidak masuk kerja dan oleh karenanya Termohon Kasasi di PHK dengan alasan pelanggaran PKB, oleh karenanya berlaku Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003;
2. Seharusnya *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang memberikan pesangon 1 x Pasal 156 ayat (2, 3 dan 4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, untuk itu putusan *Judex Facti* dikoreksi sebagai berikut:

Pesangon 1 x 9 x Rp 805.000,- = Rp 7.245.000,-

U P M K 5 x Rp 805.000,- = Rp 4.025.000,-

=Rp11.270.000,-

15 % tunjangan kesejahteraan dan

Perumahan = Rp 1.690.500,-

J u m l a h =Rp12.960.500,-

3. Tentang kekurangan upah tidak dapat dibenarkan karena upah perhitungan pesangon dengan dihitung sudah diatas UPMK, maka jelas tidak ada kekuarangan upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon kasasi: PIMPINAN YAYASAN St. ALOYSIUS KUPANG tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang tanggal 29 April 2010 No. 02/G/2010/PHI/PN.Kpg. tersebut serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang di bawah ini;

Hal. 10 dari 12 hal. Put. No.731 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

## M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PIMPINAN YAYASAN St. ALOYSIUS KUPANG tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang tanggal 29 April 2010, No. 02/G/2010/PHI.PN.Kpg.;

## M E N G A D I L I S E N D I R I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang terdiri dari Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Tunjangan Kesejahteraan dan Perumahan yang seluruhnya berjumlah Rp 12.960.500,- (dua belas juta sembilan ratus enam puluh ribu lima ratus rupiah),-;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Jumat, tanggal 28 Januari 2011, oleh Prof. Dr. Mieke Komar, SH. MCL, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH., MM. dan Arsyad, SH., MH., Hakim-Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Barita Sinaga, SH.,MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd./ Bernard, SH

Ttd./ Arsyad, SH., MH

K e t u a :

Ttd./

Prof. Dr. Mieke Komar, SH. MCL



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

Panitera Pengganti :

Ttd./

Barita Sinaga, SH.,MH

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.,MH.

NIP. 040.049.629.

Hal. 12 dari 12 hal. Put. No.731 K/Pdt.Sus/2010