



PUTUSAN

Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. PANCA RASA PRATAMA, berkedudukan di Jalan D.I. Panjaitan, KM.8, Kota Tanjung Pinang, yang diwakili oleh Rio Sukarni, selaku Direktur Utama dalam hal ini memberi kuasa kepada Hendie Devitra, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat, Pengacara pada Kantor Hukum "Hendie Devitra & Rekan", berkantor di Jalan Basuki Rahmat, Nomor 11, Tanjung Pinang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Februari 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

Lawan:

1. **FATMAWATI**, bertempat tinggal di Jalan Nusantara KM. 18, Gang Mawar, RT 05/RW 01, Kelurahan Gunung Lengkuas, Kecamatan Bintan Timur, Kabupaten Bintan;

2. **SUPRIANI**, bertempat tinggal di Jalan Kampung Bangunsari, RT 02/RW 10, Kelurahan Batu 9, Kecamatan Tanjung Pinang Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yadi Mulyadi, S.H., M.H., Advokat/Penasihat Hukum pada Kantor Hukum NYK & Parners, berkantor di Komplek Ruko Panbil, Blok C, Nomor 3, Lt. 3, Mukakuning, Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Februari 2016;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat sebagai karyawan tetap (permanen) dengan jabatan, awal-akhir kerja, masa kerja, dengan menerima upah sebagai berikut:



Pgt	Nama	Jabatan	Awal Kerja	Akhir Kerja	Masa Kerja (Thn)	Upah
I	Fatmawati	Operator	21-Sept-1999	18-April-2015	15	1,985,000
II	Supriani	Operator	13-Jun-1999	18-April-2015	16	1,985,000

2. Bahwa adalah benar Para Penggugat adalah merupakan Pengurus Unit Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPAI-FSPMI) PT. Panca Rasa Pratama, sedangkan Penggugat I menjabat sebagai Sekretaris PUK SPAI FSPMI dan Penggugat II menjabat sebagai Wakil Ketua;
3. Bahwa adalah benar pada bulan Maret 2015 Para Penggugat secara terpisah dipanggil oleh HRD perusahaan dengan alasan perusahaan akan melakukan Mutasi kerja pada perusahaan cabang Tergugat yang ada di Jakarta;
4. Bahwa adalah benar pada awal bulan Para Penggugat membuat surat pernyataan yang isinya adalah para Penggugat bersedia dilakukan mutasi ke perusahaan Tergugat yang ada di Jakarta, dengan mengikuti keinginan para Penggugat sebagaimana hal ini telah dituangkan dalam surat Pernyataan tanggal 1 April 2015 dan telah disampaikan kepada HRD perusahaan;
5. Bahwa adalah benar Para Penggugat pada tanggal 6 April 2015 telah menerima Surat Peringatan 1 dari Tergugat dengan alasan menolak untuk mutasi kerja ke Jakarta dan perusahaan tidak mau melaksanakan keinginan Para Penggugat;
6. Bahwa adalah benar Penggugat I pada tanggal 16 April 2015 telah menerima Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3 secara bersamaan dan telah dianggap mengundurkan diri, sedangkan Penggugat II menerima Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3 pada tanggal 17 April 2015 dengan alasan sama yaitu menolak untuk Mutasi Kerja ke Cabang Jakarta dan perusahaan tidak mau melaksanakan keinginan Para Penggugat yang dituangkan dalam Surat Pernyataan tanggal 6 April 2015;
7. Bahwa Para Penggugat pada tanggal 18 April 2015 sudah tidak diperbolehkan lagi memasuki area perusahaan Tergugat karena telah dianggap mengundurkan diri dengan alasan tidak mau dilakukan mutasi kerja ke Jakarta;
8. Bahwa pada tanggal 20 April 2015 Para Penggugat telah mengirim surat kepada Tergugat perihal Perundingan Bi-partite I yang diagendakan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertemuan pada tanggal 23 April 2015 akan tetapi tidak ada tanggapan dari Tergugat;

9. Bahwa pada tanggal 24 April 2015 Para Penggugat mengirim surat kepada Tergugat perihal Perundingan Bi-partite II yang diagendakan pada tanggal 28 April 2015 yang ditembuskan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang;
10. Bahwa pada tanggal 27 April 2015 Para Penggugat mendapat balasan Surat balasan dari Tergugat yang intinya Tergugat bersedia berunding Bi-partite dengan Para Penggugat pada tanggal 5 Mei 2015 di perusahaan Tergugat;
11. Bahwa pada tanggal 5 Mei 2015 telah dilakukan perundingan Bi-partite I antara Para Penggugat dan pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri FSPMI dengan Tergugat, dan pada perundingan tersebut tidak menghasilkan kata sepakat (*deadlock*);
12. Bahwa pada tanggal 25 Mei 2015 dilakukan pertemuan Bi-partite II antara Para Penggugat dan pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri FSPMI dengan Tergugat, dan pada perundingan tersebut tidak menghasilkan kata sepakat (*deadlock*);
13. Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum dalam hal status hak-hak Para Penggugat, maka Para Penggugat telah berusaha untuk menyelesaikan secara musyawarah dan mufakat dengan Tergugat, namun hal ini tidak ada tanggapan yang baik dari Tergugat;
14. Bahwa pada tanggal 15 Juni 2015 Para Penggugat melakukan Mediasi I di Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang, sedangkan Tergugat tidak hadir, dan pada tanggal 25 Juni 2015 Para Penggugat melakukan Mediasi II dan dihadiri oleh Tergugat akan tetapi tetap tidak menghasilkan kata sepakat (*deadlock*);
15. Bahwa oleh karena Tergugat tidak menanggapi, maka perkara *a quo* kemudian dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang untuk dilakukan proses sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga Mediator mengeluarkan surat Anjuran Nomor 560/339/5.7.03/2015, tanggal 18 Agustus 2015, untuk kasus *a quo* yang isinya:
 - 1 Pihak Pengusaha (PT. Panca Rasa Pratama) dengan pihak pekerja (Sdr. Fatmawati, Supriani, Tumiye dan Asniar dkk) agar sepakat untuk mengakhiri dan diakhiri hubungan kerjanya terhitung sejak tanggal 31 Agustus 2015;
 - 2 Atas pengakhiran hubungan kerja (PHK) sebagaimana angka 1 (satu) tersebut di atas, pihak Pengusaha (PT. Panca Rasa Pratama) dengan

Halaman 3 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pihak Pekerja (Sdr. Fatmawati, Supriani, Tumiyem, dan Asniar) agar sepakat memberi dan menerima hak-hak terinci sebagai berikut:

a. Uang Pesangon:

- Fatmawati	: 2 x 9 x Rp. 1.985.000,00	= Rp. 35.730.000,00
- Supriani	: 2 x 9 x Rp. 1.985.000,00	= Rp. 35.730.000,00
- Tumiyem	: 2 x 9 x Rp. 1.985.000,00	= Rp. 35.730.000,00
- Asniar	: 2 x 9 x Rp. 1.985.000,00	= Rp. 35.730.000,00

b. Uang Penghargaan Masa Kerja.

- Fatmawati	: 6 x Rp.1.985.000,00	= Rp. 11.910.000,00
- Supriani	: 6 x Rp.1.985.000,00	= Rp. 11.910.000,00
- Tumiyem	: 6 x Rp.1.985.000,00	= Rp. 11.910.000,00
- Asniar	: 6 x Rp.1.985.000,00	= Rp. 11.910.000,00

c. Uang Penggantian Hak (perumahan dan pengobatan).

- Fatmawati	: 15% x (35.730.000 +11.910.000)	= Rp. 7.146.000,00
- Supriani	: 15% x (35.730.000 +11.910.000)	= Rp. 7.146.000,00
- Tumiyem	: 15% x (35.730.000 +11.910.000)	= Rp. 7.146.000,00
- Asniar	: 15% x (35.730.000 +11.910.000)	= Rp. 7.146.000,00

d. Uang Penggantian Hak (siswa cuti yang belum diambil).

- Fatmawati	: Rp. 1.985/25 x 12.000,00	= Rp 952.800,00
- Supriani	: Rp. 1.985/25 x 12.000,00	= Rp 952.800,00
- Tumiyem	: Rp. 1.985/25 x 12.000,00	= Rp 952.800,00
- Asniar	: Rp. 1.985/25 x 12.000,00	= Rp 952.800,00

e. Jumlah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh Pihak Pekerja (Sdr. Fatmawati, Supriani, Tumiyem, dan Asniar) :

- Fatmawati	= Rp 55.738.800,00
- Supriani	= Rp 55.738.800,00
- Tumiyem	= Rp 55.738.800,00
- Asniar	= Rp 55.738.800,00

3 Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

Maka berdasarkan kronologis peristiwa hukum dan fakta-fakta konkrit yang telah didalilkan tersebut diatas Para Penggugat akan mendalilkan kebenaran fakta yang sebenarnya dan keadilan berdasarkan posita, prinsip-prinsip dan azas-azas hukum ketenagakerjaan yang berlaku terhadap pelanggaran yang dilakukan Tergugat sebagai berikut:

Fakta hukum dan peristiwa hukum yang terjadi merupakan perselisihan hak dan diikuti dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat (2) dan ayat (4):



Bab 1 Ketentuan Umum

Pasal 1 ayat (2):

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;

Fakta hukum selanjutnya merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana undang-undang tersebut di atas Pasal 1 ayat (4) :

Pasal 1 ayat (4):

“Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

Membaca ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (2), kontruksi dan analisis hukumnya adalah sebagai berikut:

1.1 Bahwa Tergugat memperselisihkan “Penolakan Mutasi Kerja” adalah kesalahan siapa? Dan tanggung jawab siapa? Kasus posisi yang diperselisihkan adalah sebagaimana Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI pasal 1 ayat (2), mengenai perselisihan perbedaan penafsiran tentang peraturan perusahaan dalam hal ini “Mutasi Kerja” terhadap Para Penggugat dan dituduh melakukan pelanggaran-pelanggaran yang berhubungan dengan peraturan kerja Para Penggugat sehingga terjadi kesalahan yang mengakibatkan ditolaknya Para Penggugat untuk bekerja seperti biasanya dengan alasan dianggap “Mengundurkan Diri”, itu kasus posisinya;

Analisis yuridis terhadap tuduhan penolakan mutasi kerja yang kurang baik dan tidak ada kecocokan lagi hubungan kerja antara atasan dan bawahan adalah sebagai berikut:

- Tergugat telah salah dalam pernyataannya sendiri (*argumentum ad ignorantium*), secara fakta yuridis formil yang diuraikan Para Penggugat pada angka 5 dan 6 bukanlah benar a quo kesalahan dari Para Penggugat? Apakah ada definisi yang lain sehingga kesalahan penolakan mutasi kerja yang kurang baik a quo salah dilakukan oleh Para Penggugat? Seperti apakah dan sampai dimanakah batasan penolakan mutasi kerja dengan mematuhi komitmen, giat, jujur dan berintegrasi bagi Para Penggugat?, Agar dapat dijelaskan secara yuridis logis formil oleh Tergugat;



Membaca ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berikut kontruksi dan analisis yuridis formil dan materilnya:

- 1.2 Bahwa Tergugat menuduh Para Penggugat bersalah atas dasar penolakan mutasi kerja berdasarkan asumsi, kasus posisinya adalah karena tidak sesuai dengan keinginan Tergugat dengan melanggar peraturan perusahaan, pengertian formil ketenagakerjaannya adalah perselisihan dianggap mengundurkan diri tidak adanya persesuaian faham mengenai cara pengakhiran hubungan kerja yaitu Tergugat menyatakan Para Penggugat melakukan kesalahan berdasarkan Peraturan Perusahaan Pasal 22 huruf b tentang “Mutasi” sedangkan Para Penggugat tidak melakukan kesalahan yang dimaksud, sesuai dan sejalan dengan pengertian Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 1 ayat (4) dan selanjutnya soal tata cara penyelesaian perselisihan dengan tuduhan serta pengakhiran pemutusan hubungan kerja tanpa didasari penyelesaian yuridis ketenagakerjaan yang patut, ber-etika sebagaimana peradaban bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi hukum (*rechtstaat*) serta hak-hak kemanusiaan dalam perlakuan hubungan kerja;

Analisis yuridis terhadap kesalahan penolakan mutasi kerja oleh Para Penggugat yang didasari Peraturan Perusahaan Pasal 22 huruf b adalah sebagai berikut:

- Apakah dapat dibenarkan dalam yuridis formil dan materil di dalam mem-PHK menggunakan asumsi aturan perusahaan dimana klausulnya bertentangan dengan undang-undang yang derajatnya lebih tinggi terlebih lagi perselisihan terhadap kesalahan melanggar pasal 161 ayat (1) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003?

Maka dapat dibaca landasan yuridisnya sebagai berikut:

Dalam Pasal 111 ayat (2) menyebutkan:

“Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku”

Pasal 161 ayat (1):

- (1) “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”;



- (3) "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Maka dapat kita telaah kontruksi hukum diatas yang melandasi terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat:

1.3 Bahwa Tergugat tidak mengkaji Pasal 161 ayat (2) dimana berbunyi :

"Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Hal ini berdasarkan fakta hukum yuridis materiil diatas sangat jelas bahwa Tergugat terlalu memaksakan kehendaknya dengan memberikan surat peringatan I dan III dalam kurun waktu 1(satu) bulan yaitu di bulan April 2015 dimana hal ini telah mengesampingkan hak-hak pekerja dengan tidak memberikan ruang waktu untuk melakukan perundingan dan berpikir dengan alasan berbagai cara dengan tujuan untuk mem-PHK Para Penggugat agar tidak keluar dari kontruksi Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) yang seharusnya Tergugat terlebih dahulu melakukan pembinaan atau kompetensi kerja sesuai amanat Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 12 ayat (1), (2) dan (3) yang berbunyi:

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja;
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana di maksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri;
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;

Maka atas analisa tersebut diatas dapat diartikan dan disimpulkan perkara perselisihan hubungan industrial ini Para Penggugat tidak terbukti sama sekali melakukan kesalahan pun sebab tidak dimilikinya pembuktian dan dikuatkan pembuktian secara *legal formal* dan materiil sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, dapat diartikan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mangkir dan dianggap mengundurkan diri yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat tanpa adanya suatu dasar unsur kesalahanpun. Sehingga



pengakhiran hubungan kerja yang sedang diproses pada Pengadilan Hubungan Industrial ini masuk kedalam proses pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (2) menyebutkan:

“Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat 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 ayat (4)”;

Maka berdasarkan ketentuan tersebut diatas Tergugat cukup terbukti mem-PHK Para Penggugat dengan tanpa dasar alasan yang jelas maupun dapat atau tidak cukup bukti dapat diartikan sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (2) pada kasus ini Tergugat tidak bersedia menerima Para Penggugat di perusahaannya, dengan kewajiban membayar hak-hak Para Penggugat sebagaimana tersebut di atas;

Analisis yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan oleh Tergugat tanpa dasar kepatutan dan ber-etika didalam Negara hukum yang beradab yaitu dengan tidak dilakukannya proses penyelesaian hak yang benar atas dasar-dasar hukum ketenagakerjaan yang berlaku maka dapat diuraikan penyelesaian yang bermartabat dan pantas dilakukan secara aturan sebagaimana berikut:

Etika Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang patut dan merupakan kelaziman didalam hubungan industrial adalah adanya iktikad baik dalam *industrial good relationship* terlebih lagi dalam hal terjadinya *industrial dispute*, membaca Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 136 ayat (1) menyebutkan:

“penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan pekerja/buruh.....secara musyawarah untuk mufakat”

Dapat Para Penggugat tegaskan musyawarah mufakat yang dimaksud diatas adalah yang bermartabat “bukan main tuduh” tanpa etika dan kepatutan dalam mencari jalan terbaik dari penyelesaian perselisihan yang timbul;

16. Bahwa Tergugat telah memberikan surat keputusan mutasi kerja kepada Para Penggugat akan tetapi tidak pernah diberikannya dengan alasan harus di tanda tangani agar sah mutasi kerja tersebut, sehingga surat Keputusan Mutasi Kerja dimaksud belum sampai ketangan Para Penggugat dan dikarenakan tidak direspon oleh Para Penggugat, maka dianggap telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengundurkan diri, dan sebelumnya para Penggugat telah mengirimkan Surat Pernyataan di atas materai kepada Tergugat yaitu pernyataan para Penggugat apabila dimutasikan ke Cabang Jakarta mengusulkan 11 item permintaan yang harus terlebih dahulu disepakati bersama, akan tetapi tidak direspon oleh Tergugat dengan alasan tidak jelas, malah sebaliknya para Penggugat diberikan Surat Peringatan I, II, dan III pada bulan yang sama, dan sebagaimana diketahui berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Peraturan Perusahaan yaitu mengenai "Skorsing" yang berbunyi: "Skorsing (pembebasan tugas sementara) dapat dilakukan kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran berat atau tingkat III paling lama 3 (tiga) bulan dan karyawan yang dikenakan skorsing tetap mendapat penghasilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku." Yang artinya Tergugat akan memberikan Upah dan hak-hak lainnya kepada Para Penggugat mengenai pemberhentian sementara Para Penggugat untuk tidak melakukan pekerjaan dengan alasan Skorsing sampai dengan waktu yang tidak dapat ditentukan dan akan membayarkan hak-haknya selama skorsing, maka hal ini telah sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) yang berbunyi:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana di maksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Dapat ditegaskan bahwa berdasarkan uraian dari pasal tersebut diatas maka jelas dan tidak terbantahkan bahwa selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ini berlangsung Upah dan Hak-hak Para Penggugat tetap dijalankan oleh Tergugat. Maka berdasarkan fakta konkret yang terjadi telah salah dalam menerapkan aturan ketenagakerjaan kepada Para Penggugat yang mana kita ketahui sampai diajukannya gugatan ini Tergugat tidak melaksanakan sesuai dengan uraian yuridis materiil dan Surat Keputusan Tergugat mengenai Mutasi Kerja yang dibuat oleh Tergugat merupakan pelanggaran yang terselubung dengan tidak

Halaman 9 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



membayarkan hak-hak yang dimaksud dalam yuridis materiil diatas, yang artinya Tergugat telah salah dalam penerapannya sehingga menimbulkan kerugian bagi Para Penggugat;

Maka atas dasar pemaparan diatas sangat jelas tidak terbantahkan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Keputusan tentang Mutasi Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat sendiri maka demi hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat batal demi hukum. Maka untuk itu mohon agar kiranya Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* agar memutus hak-hak Para Penggugat untuk tetap dijalankan oleh Tergugat dengan dasar Tergugat telah salah dalam menerapkan aturan yang berlaku;

17. Bahwa prinsip dan azas hukum perburuhan terhadap akibat perselisihan yang terjadi kedua belah pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) disebutkan:

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

Dapat diartikan maksud tersebut kedua belah pihak diletakan kewajibannya oleh undang-undang agar tetap melaksanakan hak dan kewajiban (didalam hubungan kerja), bukan berhenti kerja dan ditolak untuk bekerja? Selama belum ditetapkan perselisihan tersebut akan tetapi yang dilakukan oleh Tergugat jelas-jelas bertentangan dengan melawan norma-norma ketentuan ketenagakerjaan yang semestinya dijunjung tinggi kehormatan aturan tersebut dengan cara menolak Para Penggugat untuk bekerja seperti biasanya;

Bahwa terlebih lagi membaca Pasal 153 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”;

Pada kasus ini terbukti Para Penggugat nyata-nyata tidak terbukti melakukan suatu kesalahan. Dan secara ketentuan yuridis formil diatas menjadi kewajiban Tergugat untuk terus mempekerjakan Para Penggugat, tidak adanya suatu dasar alasan pun yang dapat dibenarkan untuk memberhentikan Para Penggugat. Hal tersebut sangat merugikan Para



Penggugat secara mareril selama menunggu keputusan dan berdampak kerugian materiel dan imateril secara nyata. Yang sampai saat diajukannya gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak lagi mendapat Upah beserta hak-hak lainnya;

18. Bahwa memohon agar Majelis Hakim Hubungan Industrial agar menetapkan dan memutuskan tuduhan pelanggaran Peraturan Perusahaan Pasal 22 huruf b yang dituduhkan Tergugat tidak terbukti cukup bukti;

19. Bahwa memohon agar Majelis Hakim menetapkan hubungan kerja akibat timbulnya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak terbukti kesalahan Para Penggugat dapat terus berlanjut dengan memerintahkan Tergugat membayar seluruh hak-hak Para Penggugat sebagaimana biasanya sejak tidak bekerjanya Para Penggugat dengan Tergugat mulai tanggal 18 April 2015 dan mempekerjakan kembali Para Penggugat seperti semula;

20. Bahwa apabila Tergugat tetap pada pendiriannya memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang diuraikan sebagaimana posita tersebut diatas mohon agar Majelis Hakim memutuskan dan menetapkan perhitungan Upah Proses dan hak-hak Para Penggugat sebagaimana perincian dibawah ini berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan (3) yaitu Upah selama Proses Perselisihan Hubungan Indusrtial dari bulan April 2015 sampai dengan September 2015 sebesar Penggugat I $Rp1.985.000,00 \times 6 = Rp11.920.000,00$ (sebelas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) Penggugat II sebesar $Rp1.985.000,00 \times 6 = Rp11.920.000,00$ (sebelas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) dan atau sampai dengan adanya putusan yang mengikat (*inkracht van gewijsde*);

21. Bahwa apabila Tergugat tetap pada pendiriannya memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang diuraikan sebagaimana posita tersebut diatas mohon agar Majelis Hakim memutuskan dan menetapkan perhitungan hak-hak Pesangon Para Penggugat sebagaimana perincian di bawah ini berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 dan Pasal 169 ayat (2) yang mana sebagai berikut:

Pesangon:

Penggugat I (Fatmawati)

- Masa Kerja 15 tahun $9 \times 2 \times Rp1.985.000,00 = Rp35.730.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja: $6 \times Rp1.985.000,00 = Rp11.910.000,00$
- Uang Penggantian Pengobatan dan perumahan
 $15\% \times (47.640.000,00),00 = Rp 7.146.000,00$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak (sisa cuti yang belum diambil) $Rp1.985/25 \times 12.000,00$ = Rp 952.800,00
- Total yang diterima = Rp 55.738.800,00
(lima puluh lima juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);
- Penggugat II (Supriani).
 - Masa Kerja 15 tahun $9 \times 2 \times Rp1.985.000,00$ = Rp 35.730.000,00
 - Uang penghargaan masa kerja: $6 \times Rp1.985.000,00$ = Rp11.910.000,00
 - Uang Penggantian Pengobatan dan perumahan $15\% \times (47.640.000,00),-$ = Rp 7.146.000,00
 - Uang Penggantian Hak (sisa cuti yang belum diambil) $Rp. 1.985/25 \times 12.000,00$ = Rp 952.800,00
 - Total yang diterima, = Rp 55.738.800,00
(lima puluh lima juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);

22. Bahwa akibat adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat maka Para Penggugat mengalami depresi dan tidak dapat langsung mendapat pekerjaan karena menunggu Proses PPHI, oleh karena tidak dapat menghidupi keluarga di kampung yang notabene mengandalkan kemampuan Para Penggugat dan untuk menutupi kebutuhan sehari-hari kehidupan di Kota Batam, hal ini Para Penggugat uraikan untuk memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk meletakkan uang paksa (*dwangsom*) bagi Tergugat dengan alasan telah melakukan perbuatan melawan hukum ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) tiap bulan yang diberikan kepada Para Penggugat secara tunai atau melalui rekening Para Penggugat;

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

Dalam Putusan Sela:

1. Bahwa sejalan dengan petunjuk teknis Pengadilan Hubungan Industrial dari Mahkamah Agung Tahun 2006 huruf K Nomor 3 yang berbunyi, dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka pengadilan hubungan industrial wajib memutuskan perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan tersebut dalam bentuk putusan sela (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Halaman 12 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Memerintahkan Tergugat agar membayar upah Proses Para Penggugat terhitung sejak April 2015 sampai bulan September 2015 sebesar Penggugat I $\text{Rp}1.985.000,00 \times 6 = \text{Rp}11.920.000,00$ (sebelas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) Penggugat II sebesar $\text{Rp}1.985.000,00 \times 6 = \text{Rp}11.920.000,00$ (sebelas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) dan atau sampai ada keputusan yang mengikat (*inkracht van gewijsde*);

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali dan membayarkan Upah Proses dan seluruh hak-hak yang biasanya diterima oleh Para Penggugat sejak bulan April 2015 sampai bulan September 2015 sebesar Penggugat I $\text{Rp}1.985.000,00 \times 6 = \text{Rp}11.920.000,00$ (sebelas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) Penggugat II sebesar $\text{Rp}1.985.000,00 \times 6 = \text{Rp}11.920.000,00$ (sebelas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah) atau sampai dengan adanya keputusan tetap (*in kracht van gewijsde*);
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon Para Penggugat apabila dinyatakan putus atas dasar putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Pesangon:

Penggugat I (Fatmawati)

- Masa Kerja 15 tahun $9 \times 2 \times \text{Rp}1.985.000,00 = \text{Rp} 35.730.000,00$

- Uang penghargaan masa kerja: $6 \times \text{Rp}1.985.000,00 = \text{Rp} 11.910.000,00$

- Uang Penggantian Pengobatan dan perumahan
 $15\% \times (47.640.000),- = \text{Rp} 7.146.000,00$

- Uang Penggantian Hak (sisa cuti yang
belum diambil) $\text{Rp}1.985/25 \times 12.000,00 = \text{Rp} 952.800,00$

Total yang diterima, $= \text{Rp} 55.738.8000,00$

(lima puluh lima juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);

Penggugat II (Supriani).

- Masa Kerja 15 tahun $9 \times 2 \times \text{Rp}1.985.000,00 = \text{Rp}35.730.000,00$

- Uang penghargaan masa kerja: $6 \times \text{Rp}1.985.000,00 = \text{Rp}11.910.000,00$

- Uang Penggantian Pengobatan dan perumahan
 $15\% \times (47.640.000,00),- = \text{Rp} 7.146.000,00$

- Uang Penggantian Hak (sisa cuti yang
belum diambil) $\text{Rp}1.985/25 \times 12.000,00 = \text{Rp} 952.800,00$

Total yang diterima $= \text{Rp} 55.738.800,00$

Halaman 13 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



(lima puluh lima juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar denda (*dwangsom*) sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) tiap bulannya kepada Para Penggugat;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor 88/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. tanggal 28 Januari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Pengganti Perumahan, Pengobatan dan Perawatan, Uang Cuti Tahunan yang belum diambil dan upah selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat I sebesar Rp67.648.800,00 (enam puluh tujuh juta enam ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah), dan terhadap Penggugat II sebesar Rp67.648.800,00 (enam puluh tujuh juta enam ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 28 Januari 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Februari 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Februari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 14/Kas/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tpg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 25 Februari 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 17 Januari 2017, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 26 Januari 2017;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

Salah dalam penerapan hukum (*onvoldoende gemotiveerd*):

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam pertimbangan hukum putusan *a quo* telah salah dan keliru dalam penerapan hukum dan juga tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiveerd*) dalam memutus perkara *a quo*, seperti pertimbangan hukum putusan sebagaimana disebutkan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan putusan halaman 35:
Menimbang, bahwa berdasarkan azas-azas dalam memutasi karyawan sesuai dengan Pasal 32 Undang Undang 13 Tahun 2003 maka Majelis Hakim memberikan pendapat berkaitan dalam perkara ini sebagai berikut:
Menimbang, bahwa Pasal 10 angka 15 sesuai Peraturan Perusahaan PT. Panca Rasa Pratama, haruslah terdapat peraturan khusus (peraturan turunan) tentang mutasi, karena setiap mutasi didaerah atau kota lain tentunya ada faktor kemahalan yang berbeda;
Menimbang, bahwa Para Penggugat adalah seorang perempuan yang telah berkeluarga bertempat tinggal di Tanjungpinang dan sudah berumur, yaitu Penggugat I usianya 50 (lima puluh) tahunan dan Penggugat II usianya (empat puluh lima) tahunan dengan kondisi mata yang kurang awas (sesuai dengan keterangan saksi 1 dan 2 Penggugat);
 - Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim tersebut di atas, adalah sangat subjektif tidak cermat dan lengkap mengikuti fakta persidangan, bahwa adalah jelas secara normatif dan berlaku mengikat secara *fictie* hukum tentang penerapan upah terhadap karyawan yang di mutasi ke Jakarta, mengikuti ketentuan upah yang berlaku di Jakarta, yang adalah sesuai pula dengan "faktor kemahalan" yang faktanya lebih tinggi daripada ketentuan upah pekerja (Penggugat) di Kota Tanjung Pinang;
2. Bahwa Majelis Hakim tidak mempertimbangkan fakta Peraturan Perusahaan dan telah bertolak belakang (kontradiktif) seperti pertimbangan dalam putusan pada halaman 32 – 33, dan hanya mempertimbangkan keterangan saksi prinsipal (Termohon Kasasi) bahwa Para Penggugat (Termohon Kasasi) bersedia menerima mutasi *a quo* apabila dipenuhinya persyaratan

Halaman 15 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diminta Penggugat (Termohon Kasasi) Surat Pernyataannya masing-masing tanggal 1 April 2015 kepada Pemohon Kasasi yang pada pokoknya menyatakan bahwa: Para Penggugat (Termohon Kasasi) setuju dan bersedia dilakukan Mutasi apabila Pemohon Kasasi bersedia memenuhi 11 (sebelas) syarat yang dimintakan Termohon Kasasi, sebagaimana yang telah terungkap fakta di persidangan sebagai berikut:

“Dengan ini saya menyatakan setuju dimutasikan ke PT. Panca Rasa Pratama Cabang di Jakarta dan dengan syarat pihak Pengusaha memenuhi, menyetujui, memberikan permintaan kami semua yang tercantum di bawah ini:

1. Pengusaha memberikan 1 Unit Rumah untuk kami sekeluarga Tipe 36/72 dan yang lokasinya tidak jauh dari tempat Perusahaan kami bekerja;
 2. Pengusaha memberikan 1 Unit Motor Matic yang baru sebagai Transportasi Keluarga dan untuk memperlancar Pekerjaan;
 3. Jabatan sebagai *Supervisor/Officer*;
 4. Gaji 10 Juta/bulan;
 5. THR 2 X lipat;
 6. Biaya pindah anak sekolah ditanggung oleh Perusahaan jika masih ada anak yang masih bersekolah;
 7. Tiap tahun Pengusaha memberikan bonus 2 bulan gaji;
 8. Jaminan kesehatan ditanggung oleh pihak Perusahaan untuk 1 keluarga;
 9. Pihak Pengusaha tidak melarang saya untuk tetap menjadi Pengurus atau Anggota FSPMI, PUK PT PRP.SPAI FSPMI (pihak Pengusaha tetap memberikan kebebasan kepada saya untuk berserikat);
 10. Pengusaha memberikan kesempatan kepada saya untuk tetap berkarier di Grup Perusahaan ini;
 11. Setelah bekerja selama 2 tahun Pengusaha wajib mengembalikan kami ke Perusahaan PT PRP Tanjungpinang dan dengan perlakuan yang sama dengan pekerja di Tanjung Pinang;
Dan seterusnya”
- Bahwa dengan tidak dipertimbangkannya fakta “persyaratan” yang diminta Para Penggugat (Termohon Kasasi) yang apabila dipenuhi oleh Tergugat (Pemohon Kasasi) maka tidak akan terjadi perselisihan dalam perkara *a quo*, adalah sebagai keadaan yang patut dilihat

Halaman 16 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



secara objektif, bukan semata-mata berdasarkan pada pertimbangan subjektif Majelis Hakim;

- Bahwa selain itu, Majelis Hakim telah mengenyampingkan fakta Peraturan Perusahaan PT. Panca Rasa Pratama (Pemohon Kasasi) tanggal 2 Januari 2014 yang telah mendapat pengesahannya menurut Surat Keputusan Kepala Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Panca Rasa Pratama Tanjung Pinang, karenanya berlaku sah dan mengikat seluruh pekerja di perusahaan termasuk Para Penggugat (Termoho Kasasi), ditegaskan tentang Kewajiban Karyawan (Para Penggugat) dalam Pasal 10 angka 15, bahwa karyawan "Bersedia untuk dimutasikan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan". Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 22 huruf b tentang Mutasi, telah diatur dalam ketentuan pada angka 2 dan 3 sebagai berikut:
- 2. Untuk pendayagunaan karyawan serta pencapaian efektivitas dan efisiensi, perusahaan berwenang mengangkat, menempatkan atau memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain dalam satu perusahaan (mutasi);
- 3. Karyawan yang dimutasikan wajib dengan sepenuhnya mentaati peraturan perusahaan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan yang menerimanya;

Bahwa hal yang tidak atau kurang dipertimbangkan oleh Majelis Hakim seolah-olah Peraturan Perusahaan *a quo* berdasarkan ketentuan di atas, haruslah terdapat peraturan khusus (peraturan turunan) tentang mutasi dan secara serta merta pula dengan putusan *a quo* menyatakan batal karenanya "tidak sah" ketentuan Pasal 10 angka 15 Peraturan Perusahaan PT. Panca Rasa Pratama, jelas sebagai pertimbangan hukum yang telah melampaui kewenangannya mengenai ketentuan Peraturan Perusahaan yang diatur pula dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat masih prematur, yang mana terlebih dahulu Tergugat tentunya membuat peraturan turunan yang bersifat objektif dan adil, serta dilakukan sosialisasi terlebih dahulu kepada karyawan untuk posisi-posisi tertentu dengan keahlian yang bersifat



husus (*certified*), hal ini sesuai dengan keterangan saksi Para penggugat baik saksi 1 Sdr (i) Fatmawati dan saksi 2 Sdr (i) Supriani mengatakan bahwa terhadap hak-hak yang diberikan jika dimutasi tidak pernah diberi tahu tentang kenaikan jabatan atau kenaikan gaji jika dimutasi di Jakarta;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap para Penggugat tidak sesuai dengan azas-azas hukum mutasi karyawan sebagaimana di atur dalam pasal 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya;

Menimbang, bahwa karena mutasi tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat dengan alasan Para Penggugat telah dimutasi ke Jakarta, tetapi tidak hadir sehingga dianggap telah mengundurkan diri adalah tidak sesuai dengan azas-azas hukum mutasi karyawan yaitu sebagaimana di atur dalam Pasal 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum;

- Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, terbukti bahwa dasar perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* faktanya adalah penolakan pekerja atas perintah mutasi yang merupakan hak dan kewenangan Pemohon Kasasi berdasarkan pula pada Peraturan Perusahaan Tergugat tanggal 2 Januari 2014 yang telah mendapat pengesahannya menurut Surat Keputusan Kepala Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang Nomor 37 Tahun 2014 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Panca Rasa Pratama Tanjung Pinang, karenanya berlaku sah dan mengikat Para Penggugat (Termohon Kasasi);

3. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan karenanya adalah keliru penerapan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengkualifisir pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon sebagai kualifikasi atas pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup, yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, sebagaimana pertimbangan hukum putusan pada halaman 36 yang menyebutkan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap kelanjutan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa bila dilanjutkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak akan kembali harmonis, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa penyelesaian yang realistis dan proporsional adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan 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 sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

- Bahwa telah ternyata pertimbangan hukum putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut di atas, adalah jelas ngawur dan tidak ada hubungannya dengan pokok perselisihan yang mendasari terjadinya perselisihan PHK antara Penggugat (Termohon) dengan Tergugat (Pemohon) yaitu adanya penolakan perintah mutasi yang dilakukan oleh pekerja in casu Penggugat (Termohon) sebagai perbuatan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan;

4. Bahwa demikian pula terhadap tuntutan upah selama proses yang oleh Majelis Hakim mengkualifisir tindakan Pemohon Kasasi sebagai tindakan tidak mempekerjakan Tergugat (Termohon Kasasi) tanpa melihat fakta bahwa Tergugat (Pemohon Kasasi) telah memerintahkan Para Penggugat (Termohon) untuk bekerja di perusahaan tempat mutasi di Jakarta, adalah nyata sebagai pertimbangan yang tidak sesuai menurut fakta, seperti yang disebutkan dalam pertimbangan putusan pada halaman 36 sebagai berikut:
“Menimbang, bahwa sedangkan terhadap tuntutan upah selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja yakni tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak pada sejak tanggal 18 April 2015 dapat di kategorikan sebagai tindakan tidak mempekerjakan Tergugat sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2)

Halaman 19 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



huruf f jo. Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas upah proses yang sebenarnya berdasarkan rasa keadilan kedua belah pihak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ditetapkan sebesar 6 (enam) bulan upah sehingga diperoleh perhitungan terhadap hak-hak yang harus dibayar Tergugat secara tunai kepada Penggugat sebagai berikut : dan seterusnya “ ;

- Bahwa bila dicermati ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Ketentuan sebagaimana ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: (f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; Bagaimana mungkin Majelis Hakim bisa menerapkan ketentuan hukum tersebut yang faktanya Penggugat (Termohon) tidak bersedia mematuhi perintah kerja yang diberikan Tergugat (Pemohon) *in casu* perintah mutasi, karenanya jelas pertimbangan hukum putusan tersebut telah tidak sesuai menurut fakta dan keliru dalam penerapannya;

- Bahwa selanjutnya berdasarkan mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah dilakukan pengujian terhadap undang-undang *a quo* (*judicial review*) berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 Desember 2011, yang karenanya harus dibaca dan dimaknai sebagai berikut:

“Selama putusan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum berkekuatan hukum tetap, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

Bahwa faktanya Para Penggugat (Termohon Kasasi) tidak melaksanakan kewajiban pekerjaan yang telah diperintahkan Pemohon Kasasi, karenanya adalah tidak adil kepada Pemohon Kasasi dibebankan untuk membayar upah selama proses tersebut;

5. Bahwa oleh karenanya secara nyata putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah keliru dan salah dalam penerapan hukum dalam putusan *a quo*, karenanya haruslah dibatalkan oleh Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi, dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

apabila Majelis Hakim Agung berpendapat lain, mohon dipertimbangkan pula fakta penolakan mutasi tersebut sebagai pelanggaran peraturan perusahaan yang karenanya patut dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa: "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 25 Februari 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 26 Januari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum dengan memutus hubungan kerja dengan memberi hak-hak 2 (dua) kali uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta uang proses karena mutasi tidak layak sebagaimana telah dipertimbangkan secara tepat dan benar oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. PANCA RASA PRATAMA tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang

Halaman 21 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. PANCA RASA PRATAMA** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat rmusyawarah Majelis Hakim pada hari Selasa tanggal 26 September 2017 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd.

ttd.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

ttd.

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

Panitera Pengganti,

ttd.

Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.
NIP : 1959 1207 1985 12 2 002

Halaman 22 dari 22 hal.Put.Nomor 1060 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)