



P U T U S A N

No. 896 K/Pdt.Sus/2010

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa

M A H K A M A H A G U N G

Memeriksa perkara perdata khusus dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

VENTUS SITANGGANG, bertempat tinggal di Komplek DKI Bok
1/25 Pondok Kelapa, Jakarta Timur 13110;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n:

PT. DUTA SELERA PERTIWI (CHAMP GROUP), berkedudukan
di Jalan Moch. Ramdhan 105 Bandung;

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 Klas I A Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil:

A. DASAR GUGATAN

1. - Bahwa Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial;
 - Dengan mengacu pada Pasal 1 angka 1 Jo angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial;
 - Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan :
"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";
 - Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyatakan pula :
"Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial";
2. Bahwa Gugatan ini adalah gugatan mengenai Perselisihan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat;
3. Bahwa sesuai prosedur dan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan

Hal. 1 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010



dalam PHK ini telah menempuh perundingan Bipartit. Dan dalam perundingan Bipartit tersebut pada intinya antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai kesepakatan;

4. Bahwa selanjutnya ditempuh upaya melalui Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan pada tanggal 7 Januari 2010 Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah mengeluarkan anjuran tertulis nya No. 567/159-Dsinaker, yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat dapat mem-PHK Tergugat terhitung akhir bulan Januari 2010 **dengan pemberian pesangon IX Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja IX Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta Penggantian Jaminan Hari Tua (JHT) JAMSOSTEK;**
5. Bahwa terhadap anjuran tersebut Penggugat tidak dapat menerima atau menolak anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung;
6. Bahwa untuk tidak berlarut-larut nya Perselisihan dalam PHK antara Penggugat dengan Tergugat, maka sesuai dengan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :

" Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.";

B. ALASAN GUGATAN

1. Bahwa Perusahaan Penggugat adalah Perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang Restaurant Industry;
2. Bahwa Tergugat adalah mantan pekerja di Perusahaan Penggugat dengan masa kerja 4 tahun 8 bulan, jabatan terakhir sebagai *General Affair Officer* dan menerima upah Rp 10.250.000,- per bulan, upah terakhir dibayarkan pada bulan Agustus 2009;
3. Bahwa Tergugat telah di Putuskan Hubungan Kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri setelah tidak pernah hadir di tempat kerja lebih dari 5 (lima) hari dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut;
4. Bahwa Tergugat terhitung tanggal 6 April 2009 ditugaskan mengambil alih tugas dan wewenang selaku Technical Advisor di Pusat Produksi Cihanjuang - Kota Cimahi dengan Surat Keputusan No. 143/CH/HRGA/IV/2009.
Tanggungjawab utama :
 - Merencanakan, merumuskan, sosialisasi dan implementasi serta mengukur keberhasilan semua *Business Process* yang terjadi di Pusprod – Bandung;
 - Mengidentifikasi proses link dengan departemen terkait;
 - Membuat laporan (progress report mingguan) kepada Direksi **Lokasi kerja : Pusprod (Cihanjuang - Bandung)**
5. Bahwa Tergugat sebagai Technical Advisor, dan Penanggung Jawab Pusat Produksi Cihanjuang - Kota Cimahi diminta untuk menetap di Cimahi atau Bandung agar lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugasnya;
6. Bahwa Tergugat menolak dan tidak bersedia untuk pindah dari Jakarta ke Cimahi atau Bandung dengan alasan keluarga dan sedang melanjutkan kuliah;
7. Bahwa penolakan mutasi dengan alasan keluarga dan sedang melanjutkan kuliah menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab Tergugat sangat rendah padahal Tergugat adalah hasil rekrutmen di Bandung;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa karena sikap dan perilaku Tergugat tidak menunjukkan loyalitas terhadap Perusahaan Penggugat secara profesional maka terhitung tanggal 4 Mei 2009 Tergugat telah di Demosi/ diturunkan jabatan dengan Surat Keputusan No. 03/SK/CH/DIR/V/2009 dari jabatan **Technical Advisor (Division Head)** menjadi **Technical Advisor (Officer)**;
9. Bahwa walaupun telah dikenakan sanksi penurunan jabatan Tergugat tetap tidak berubah, sikap dan perilaku, tidak menunjukkan loyalitas serta Profesionalismenya sehingga perbuatan Tergugat sangat mengganggu kelancaran kegiatan operasional Perusahaan Penggugat;
10. Bahwa setelah di Demosi pada tanggal **4 Mei 2009** Tergugat **tidak pernah masuk bekerja seperti biasa sampai dengan tanggal 25 Mei 2009 (21 hari)**;
11. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut di atas maka setelah dilakukan restrukturisasi dan reorganisasi di Perusahaan Penggugat, maka **Tergugat dimutasi sebagai General Affair Officer** yang bertanggung jawab langsung kepada Project & General Affair Manager dengan Surat Keputusan No. 053/SK/CH/Direksi/V/2009 tertanggal 25 Mei 2009;
12. Bahwa setelah itu sejak tanggal 25 Mei s/d Juli 2009 Tergugat **tidak pernah masuk bekerja ditempat yang semestinya** sesuai dengan Surat Keputusan No. 053/SK/CH/Direksi/V/2009 tertanggal 25 Mei 2009 yaitu sebagai yang bertanggungjawab langsung kepada Project & General Affair Manager;
13. Bahwa walaupun telah diperintah dan diperingatkan namun Tergugat tetap bersikukuh **bekerja di bagian lain sesuai dengan kemauannya** ditempat / bagian lain yang bukan kewajibannya dan tidak sesuai dengan **TUPOKSI** (tugas pokok dan fungsi) yang tidak semestinya dilakukan oleh seorang pekerja yang profesional;
14. Bahwa menindak lanjuti ketidakpatuhan Tergugat terhadap perintah dan tanggung jawab maka Penggugat telah memanggil Tergugat untuk mempertanggungjawabkan **ketidakhadirannya ditempat kerja**, yaitu :
 - Panggilan I : untuk nadir tanggal 29 Juli 2009 dengan surat No. 0207/CH/HRD-BDG/VIII/2009 tertanggal 27 Juli 2009;
 - Panggilan II : untuk hadir tanggal 1 Agustus 2009 dengan surat No.0221/CH/HRD-BDG/VIII/2009 tertanggal 29 Juli 2009;
 - Panggilan III : untuk hadir tanggal 6 Agustus 2009 dengan surat No. 0227/CH/HRD-BDG/VIII/2009 tertanggal 3 Agustus 2009.
15. Bahwa Tergugat baru datang memenuhi Panggilan III pada tanggal 6 Agustus 2009 **tanpa dapat memberikan keterangan dan alasan yang kuat** yang dapat diterima sehingga Tergugat telah **dikualifikasikan mengundurkan diri** sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Perusahaan PT. Duta Selera Pertiwi Pasal 37 (c) **terhitung 6 Agustus 2009**;
16. Bahwa dengan dikualifikasikan mengundurkan diri maka Tergugat hanya berhak atas **Uang Pisah** sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan Pasal 39 sebesar $\frac{1}{2}$ bulan upah, yaitu sebesar Rp 5.125.000,- ($\frac{1}{2}$ bulan upah);
17. Bahwa setelah melalui mekanisme musyawarah Bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan yang berlaku dilanjutkan pada tingkat Mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung;
18. Bahwa Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah mengeluarkan anjuran secara tertulis No. 567/159-Disnaker tertanggal 7 Januari 2010, yang anjuran nya berbunyi sebagai berikut :

Menganjurkan :

Hal. 3 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010



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

1) Agar pihak pengusaha PT. Duta Selera Pertiwi / Champ Group dengan pihak pekerja Sdr. VENTUS SITANGGANG dapat menyepakati untuk saling mengakhiri hubungan kerja terhitung akhir bulan Januari 2010;

2) Agar pihak pengusaha PT. Duta Selera Pertiwi memberikan kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja kepada Sdr. VENTUS SITANGGANG sbb. :

a. Uang Pesangon :

$$1 \times 5 \text{ bl} \times \text{Rp } 15.750.000,- = \text{Rp } 78.750.000,-$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

$$1 \times 2 \text{ bl} \times \text{Rp } 15.750.000,- = \text{Rp } 31.500.000,-$$

±

$$= \text{Rp } 110.250.000,$$

c. Uang Penggantian Hak :

(Pengobatan, perawatan & perumahan)

$$15\% \times \text{Rp } 110.250.000,- = \text{Rp } 16.537.500,- \pm$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp } 126.787.500,-$$

d. Uang pengganti jaminan hari tua JAMSOSTEK :

• Th. 2005 :

$$12 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp } 4.750.000,- = \text{Rp } 2.109.000,-$$

• Th. 2006 :

$$12 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp } 5.300.000,- = \text{Rp } 2.353.200,-$$

• Th. 2007

- Januari s/d. Agustus 2007

$$8 \times 3,70\% \times \text{Rp } 5.800.000,- = \text{Rp } 1.716.800,-$$

- September s/d. Desember 2007

$$4 \times 3,70\% \times \text{Rp } 11.000.000,- = \text{Rp } 1.628.000,-$$

• Th. 2008

$$12 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp } 15.000.000,- = \text{Rp } 6.660.000,-$$

• Th. 2009

$$12 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp } 15.750.000,- = \text{Rp } 6.993.000,-$$

±

$$\text{Jumlah} = \text{Rp } 21.460.000,-$$

3) Agar pengusaha PT. Duta Selera Pertiwi / Champ Group membayar upah pekerja Sdr. VENTUS SITANGGANG dari bulan September 2009 sampai dengan Januari 2010;

4) Agar pihak pengusaha PT. Duta Selera Pertiwi / Champ Group dan pihak pekerja Sdr. VENTUS SITANGGANG memberikan jawaban atas Anjuran ini secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dan apabila setelah para pihak menolak atau tidak memberikan tanggapan, maka pihak-pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

19. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak terhadap anjuran tersebut karena Mediator tidak mempertimbangkan alasan Penggugat memutuskan hubungan kerja Tergugat dengan dikualifikasikan mengundurkan diri;

20. Bahwa Mediator juga telah keliru dan tidak memahami esensi ke peserta JAMSOSTEK khususnya untuk Jaminan Hari Tua yang bukan merupakan kewenangan Mediator;

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)



21. Bahwa ke pesertaan JAMSOSTEK sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang **Jaminan Sosial Tenaga Kerja bukan merupakan obyek Perselisihan Hubungan Industrial;**

22. Bahwa Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial **hanya mencakup :**

- Perselisihan Hak;
- Perselisihan Kepentingan;
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh di Perusahaan;

23. Bahwa dengan demikian persoalan Jaminan Hari Tua (JHT) dan atau Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 bukan merupakan perkara perselisihan hubungan industrial;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung agar terlebih dahulu meletakkan sita jaminan atas ----- dan selanjutnya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

PRIMAIR:

1. Menyatakan Putus Hubungan Kerja terhadap Tergugat dengan dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung 6 Agustus 2009;
2. Mewajibkan Penggugat untuk membayar secara tunai kepada Tergugat Uang Pisah sebesar Rp 5.125.000,- (lima juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);
3. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

SUBSIDAIR:

Mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

1.1. Tentang Identitas Tergugat :

Bahwa dalam gugatan, Penggugat menyebutkan Tergugat menjabat sebagai GENERAL AFFAIR OFFICER dan sudah dibayarkan upah/ gaji terakhir yang dibayarkan kepada Tergugat adalah pada bulan Agustus 2009, yakni sebesar Rp. 10.250.000, uraian tersebut adalah keliru (kalau tidak sudi disebut Tergugat telah ling-lung), sebab jabatan Tergugat yang diberikan oleh Penggugat sendiri adalah sebagai "TECHNICAL ADVISOR (DIVISI HEAD)" dengan upah/gaji sebesar Rp.15.750.000,-/ bulan;

Bahwa oleh karena itu dalam gugatan Penggugat telah terjadi kekeliruan mengenai orang yang digugat (error in-personal) sebab Tergugat yang Penggugat maksudkan (in caso VENTUS SITANGGANG) adalah menduduki Jabatan sebagai "TECHNICAL ADVISOR (DIVISI HEAD)" dengan upah/ gaji sebesar Rp. 15.750.000,- bukan (diulang sekali lagi) b u k a n!!!, sebagai



GENERAL AFFAIR OFFICER dengan upah/ gaji sebesar Rp. 10.250.000,-

1.2. Tentang Gugatan Salah Alamat :

Bahwa Penggugat telah keliru dan salah alamat dalam gugatan yang ditujukan kepada Tergugat karena Penggugat-lah yang justru melakukan tindakan melanggar hukum, yakni dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang dan sepihak terhadap Penggugat, tanpa didahului Surat Peringatan I, II dan III, serta tanpa izin/ penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tindakan Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat nyata-nyata adalah upaya memutar-balikkan fakta dan mencari pembenaran ciptaan sendiri untuk diri sendiri mirip tindakan titah Raja-raja zaman dahulu, dengan demikian cukup alasan hukum menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

1.3. Tentang Posita Bertentangan Dengan Petition :

Bahwa dalam posita gugatan, Penggugat dengan semangat berapi-api mendalilkan gugatan nya sedemikian rupa seolah-olah sudah sangat yakin akan dikabulkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa serta mengadili perkara a quo, namun sangat disayangkan dalam Petition tidak didahului dengan Permohonan agar gugatan "Penggugat Dikabulkan", dengan demikian antara Posita dan Petition tidak macht (lepas satu sama lain), sehingga Penggugat nyata-nyata hanya berupaya menjaring angin yang sedang berhembus, dengan akibat gugatan yang diajukan nya menjadi sia-sia;

Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat tidak didasarkan pada alasan-alasan hukum yang tepat dan benar dan oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima atau setidaknya-tidaknya harus ditolak;

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

Opening Statement : Setelah VENTUS SITANGGANG (cukup disebut VENTUS melewati seleksi penerimaan yang begitu sulit dan ketat di PT. Duta Selera Pertiwi dalam Champ Group (cukup disebut PT. Duta) yang pada waktu dilaksanakan di Jakarta, dan sejak diterima nya VENTUS mengabdikan di PT. Duta, VENTUS nyata-nyata telah menuruti dan mentaati Disiplin Kerja dan senantiasa menjaga Norma & Etika sebagai pekerja, dan selama VENTUS menempati bagian pekerjaan yang dipercayakan kepada nya, Etos Kerja yang diperlihatkan nya pun telah membawa dampak perubahan kemajuan yang cukup baik dan dirasakan manfaat nya oleh perusahaan, berawal dari prinsip dan semangat pengabdian nya itulah PT. Duta telah mencatat prestasi VENTUS sebagai pekerja yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

patut dipertimbangkan baik mengenai Jabatan dan Penggajian nya, maka terbukti pula lah hanya dalam kurun waktu \pm 5 tahun masa kerja, VENTUS yang semula ditempatkan sebagai Manager Quality Improvement dengan upah/ gaji sebesar Rp 4.000.000,00.- ternyata pada saat pasca timbul nya niatan PT. Duta mem-PHK-kan VENTUS dia nya sedang berkedudukan sebagai Technical Advisor dengan upah/gaji sudah di posisi Rp. 15.750.000,- pertanyaan nya adalah : Bukankah Etos dan Prestasi kerja VENTUS cukup baik (kalau tidak sudi disebut luar biasa) sehingga mengantarkan nya ke posisi yang lebih tinggi ?; Maka petaka itu pun datang, VENTUS harus didepak, VENTUS harus dibuat tidak betah, VENTUS harus dipancing emosi dan marah, VENTUS harus minggat, pokoknya VENTUS harus ter-PHK, lalu- bermunculan lah alasan dan peraturan yang mendukung itu semua versi PT. Duta yang sedari awal VENTUS tidak pernah terbayang untuk itu mengingat ketiadaan cela dan kesalahan yang pernah dilakukan selama be kerja, sudahlah, "Kamu terima saja di PHK dan perusahaan sudah siap kok beri anda uang mundur 50 Juta...!!!, cukup besar toh?, itulah tawaran yang langsung diperdengarkan ke telinga VENTUS oleh salah seorang utusan PT. Duta bernama ARGO NUGROHO di salah satu tempat umum di Bekasi. Lebih jauh dipesankan juga agar VENTUS Legowo saja menerima karena walaupun berjuang mendapatkan lebih daripada itu hanya lah pekerjaan sia-sia, dan ironis lagi VENTUS diingatkan pula agar VENTUS mempertimbangkan dan menyadari link-link perusahaan baik di kalangan swasta maupun pemerintah. Mendengar itu VENTUS tak ubah nya bagaikan disambar petir di siang belong, VENTUS pun merasa di zolimi, tiada kata Ya dan Tidak atas tawaran 50 Juta itu secara tegas dari mulut VENTUS, kecuali yang terucap pada waktu itu VENTUS hanya mencoba menggugah si pembawa pesan PT. Duta untuk turut merenungkan ketidakwajaran tindakan PT. Duta terhadap dirinya, lalu VENTUS berucap : "Apa sesungguhnya alasan PT. Duta bertindak seperti ini kepada Saya, dan Apakah itu pantas?, Terserah kamu lah...!!!, demikian jawaban itu langsung menyambar untai VENTUS; Sudahlah,...!!! PT. Duta sudah bertindak sedemikian, yang

Hal. 7 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010



paling tergiang di telinga VENTUS adalah untaian si pembawa pesan tentang link-link PT. Duta yang lebih jauh diterjemahkan oleh VENTUS jangan-jangan pejabat di Negeri ini pun memang benar-benar bisa diatur oleh si PT. Duta, hanya satu keyakinan VENTUS melawan pemaknaan yang di reka-reka nya sendiri: "Semua orang bersamaan kedudukan nya di mata hukum", biarlah aku perjuangkan hak- hak yang sepatasnya bagi aku sebagai orang ter-PHK oleh PT. Duta bisik VENTUS dalam hatinya setengah curiga tindakan si pembawa pesan sebagai Calo, Perseteruan pun tetap berlanjut hingga akhirnya keluar Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, yang secara tegas memang ditolak oleh VENTUS karena masih jauh dari Azas-azas Keadilan dan Azas-azas Kelayakan, Paska keluar nya Surat Anjuran itu VENTUS masih berniat untuk dapat menemui petinggi-petinggi PT. Duta untuk memperjuangkan hak-hak PHK nya di atas nilai anjuran. Repot nya membagi waktu karena di satu sisi VENTUS harus memikirkan juga pekerjaan apa yang harus digeluti ke depan dan belum sempat menjumpai PT. Duta, ternyata surat panggilan untuk sidang di PHI telah tiba di depan pintu. Pertanyaan nya adalah : Arif dan Bijaksana serta Elegan kah cara-cara yang ditempuh PT. Duta terhadap diri VENTUS ?, yang jelas PT. Duta hendak memfinalisasi sifat arogansi nya tidak mau, tidak sudi, tidak bersedia dan tidak siap 4nemmaikan surat anjuran dari pemerintah sehingga ditempuh taktik tidak baik lewat gugatan di PHI, pertanyaan selanjutnya -adalah : Sungguh kah VENTUS ini harus mengalami dan menerima tembakan dan terjangan mematikan dari PT. Duta lewat peluru rupiah bermerk Rp. 5.125.000 itu?, semua itu akan terjawab lewat pemeriksaan perkara dalam Konvensi maupun Rekonvensi;

Demikian opening statement ini, mengawali Gugatan Rekonvensi yang akan kami ajukan kepada Penggugat Konvensi, sebagai bentuk penolakan terhadap nilai / prestasi yang tertuang dalam surat anjuran;

Berikut ini adalah merupakan uraian dan alasan-alasan Gugatan Rekonvensi terhadap PT. Duta Selera Pertiwi:

1. Bahwa apa yang diuraikan dalam pokok perkara sebelumnya termasuk opening statement di atas, mohon kiranya dianggap diuraikan serta merupakan bagian tidak terpisahkan (*mutatis mutandis*) dengan uraian Rekonvensi;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi bekerja pada perusahaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi yakni PT. Duta Selera Pertiwi (Champ Group), terhitung sejak tanggal 1 Mei 2005 menjabat sebagai Manager Quality Improvement dengan gaji pokok Rp. 4.000.000,- per bulan sebagaimana tertera dalam Kesepakatan Kerja dan Surat Penunjukan Kerja yang di tanda tangani pada tanggal 22 Maret 2005;

3. Bahwa sejalan dengan perkembangan perusahaan serta kinerja Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, pada bulan Januari 2008 Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dipromosikan menjabat General Manager Management Improvement dengan gaji Rp. 15.000.000,- per bulan;

4. Bahwa Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi telah menjalani assessment untuk posisi Direktur pada bulan September 2008 di Expert Consulting sesuai program yang berlaku di perusahaan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi;

5. Bahwa terhitung sejak bulan Januari 2009 Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi mendapat kenaikan gaji menjadi Rp. 15.750.000,- per bulan, dan tidak lama kemudian diangkat dalam jabatan Technical Advisor;

6. Bahwa dengan demikian, Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi pun telah berusaha mencurahkan tenaga, pikiran dan dedikasi demi kemajuan dan perkembangan perusahaan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi;

7. Bahwa pada tanggal 23 Maret 2009 Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi melalui Bapak DWIKE JAYAPRABAWAN selaku Managing Director yang mewakili Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi sekaligus atasan langsung dari Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, mengundang Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi untuk bertemu serta membicarakan pembenahan sistem produksi di pabrik perusahaan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi yang terletak di Cihanjuang Cimahi. Dalam pertemuan tersebut diperoleh kesepakatan-kesepakatan yakni:

- ✓ Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi diminta serta bersedia diperbantukan membenahi sistem produksi di PT. Duta Selera Pertiwi (Champ Group);
- ✓ Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi memberi keleluasaan/ dispensasi kepada Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, yakni tidak diharuskan tinggal menetap di Cihanjuang Cimahi, mengingat keluarga serta study Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi adalah di Jakarta;

8. Bahwa pada tanggal 2 April 2009 bertempat di pabrik Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi yang berlokasi di Cihanjuang Cimahi, Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi bertemu dengan Bapak YUNUS CIPTAWILANGGA selaku pemilik perusahaan PT. Duta Selera Pertiwi (Champ Group). Dalam pertemuan tersebut Bapak YUNUS CIPTAWILANGGA justru meminta Penggugat Rekonvensi/

Hal. 9 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010

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)



Tergugat Konvensi tinggal di Cihanjuang Cimahi, kemudian Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi menjelaskan telah ada kesepakatan sebelumnya dengan Managing Director selaku yang bertindak mewakili Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi, yakni bahwa Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi tidak diharuskan tinggal menetap di Cihanjuang Cimahi, mengingat keluarga serta study Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi adalah di Jakarta;

9. Bahwa Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi kemudian menyampaikan hal tersebut kepada Managing Director selaku atasan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi agar menghormati serta melaksanakan apa yang telah disepakati/ diperjanjikan semula, namun disayangkan hingga beberapa kali pertemuan tidak membuahkan hasil. Oleh karenanya Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi menawarkan agar dilakukan PHK sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf e, serta dengan memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan hak-hak lainnya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

10. Bahwa Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi pada tanggal 4 Mei 2009 justru menerbitkan Surat Keputusan Direksi Champ Group No. 03/SK/CH/DIR/V/2009 perihal : DEMOSI dari Jabatan Technical Advisor (Division Head) diturunkan serta ditempatkan menjadi Technical Advisor (Officer) serta mencabut tunjangan dan fasilitas yang selama ini diberikan kepada Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi;

11. Bahwa pada tanggal 25 Mei 2009 (hanya berselang 3 minggu) Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi kembali menerbitkan Surat Keputusan No. 053/SK/CH/Direksi/2009 tentang : MUTASI mengalih-tugaskan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dari Technical Advisor (Officer) menjadi General Affair Officer;

Catatan : Dalam bagian konsideran "Mengingat" pada angka 1 Surat Keputusan dimaksud, terkutip uraian uraian yang menyebutkan :

"Peraturan Perusahaan tentang Mutasi, Rotasi dan Promosi Karyawan";

Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi merasa kaget dan bertanya-tanya, "Peraturan perusahaan tentang Mutasi, Rotasi dan Promosi Karyawan" yang mana (?), kapan (?) dan atas pengesahan dari siapa (?), dan andaikata itu benar ada maka tindakan Tergugat Rekonvensi/ Peggugat Konvensi yang mengklaim mempunyai Peraturan Perusahaan tentang Mutasi, Rotasi dan Promosi Karyawan, namun tidak diberi tahu kan dan tidak menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi jelas-jelas melanggar ketentuan isi Pasal 114 UU No. 13 Tahun 2003;

12. Bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi menerbitkan kedua surat keputusan dimaksud dengan menurunkan jabatan Penggugat Rekonvensi/



Tergugat Konvensi ke level yang lebih rendah dan tidak sesuai dengan kualifikasi Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, merupakan alasan yang dicari-cari dan tidak berdasar, dengan maksud agar Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi tidak betah bekerja. Hal mana telah bertentangan dengan Surat Penunjukan Kerja yang di tanda tangani tanggal 22 Maret 2005 yang pada pokoknya pada angka 4 menegaskan, "Dalam pelaksanaan tugas pada perusahaan kami bila dipandang perlu oleh perusahaan, saudara dapat dipindahkan ke bagian lain dalam lingkungan Champ Group, pada lokasi yang ditentukan kemudian, untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi saudara dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, berdasarkan pedoman kerja serta norma-norma tingkah laku yang ditetapkan perusahaan";

13. Bahwa pada tanggal 3 Agustus 2009 Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi melalui Bapak DWIKE JAYAPRABAWAN (Managing Director), mengundang Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi untuk bertemu di Bandung Super Mall. Dalam pertemuan tersebut Bapak DWIKE JAYAPRABAWAN menyatakan serta memberitahukan secara lisan kepada Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi bahwa Tergugat Rekonvensi / Penggugat Konvensi telah memberhentikan Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi (di PHK), dan pada saat itu Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memberi gaji untuk bulan Juli 2009 secara tunai sebesar Rp. 10.500.000,- tanpa diberi pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, maupun ganti rugi JAMSOSTEK. Sejak saat itu gaji dan hak-hak Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi lainnya dihentikan;

14. Bahwa dengan demikian sebagaimana angka 13 di atas, Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi telah melakukan PHK secara sewenang-wenang serta sepihak terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tanpa didahului Surat Peringatan I, II, dan III serta tanpa izin/ penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi telah melakukan cedera hukum dan merugikan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi;

15. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003, menegaskan, "Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya". Artinya pekerja melakukan pekerjaan dan pengusaha memberi pekerjaan serta membayar upah pekerja, namun hal ini tidak dilakukan sejak bulan Agustus 2009, karena Tergugat Rekonvensi / Penggugat Konvensi telah melakukan PHK terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, yang disampaikan secara lisan oleh saudara DWIKE JAYAPRABAWAN (Managing Director), oleh karenanya atas PHK secara sewenang-wenang serta sepihak terhadap Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi tanpa didahului Surat Peringatan I, II, dan III serta tanpa izin/penetapan



dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi berhak atas upah selama perkara ini dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap dan pasti;

16. Bahwa Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi untuk bulan Mei, Juni dan Juli 2009, hanya menerima gaji sebagai berikut:

-bulan Mei 2009 sebesar Rp. 10.500.000,-;

-bulan Juni 2009 sebesar Rp. 10.500.000,-;

-bulan Juli 2009 sebesar Rp. 10.500.000,-;

17. Bahwa dengan demikian Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi tidak membayar gaji Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi secara penuh sehingga terdapat kekurangan pembayaran gaji untuk :

-bulan Mei 2009 sebesar Rp. 5.250.000,-;

-bulan Juni 2009 sebesar Rp. 5.250.000,-;

-bulan Juli 2009 sebesar Rp. 5.250.000,-;

Dengan demikian, total kekurangan pembayaran gaji untuk 3 bulan tersebut adalah Rp. 15.750.000,-;

18. Bahwa Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi tidak melaksanakan kewajibannya menyertakan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagai peserta program JAMSOSTEK, sehingga sangat merugikan bagi Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, karena ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 menegaskan, "Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai mana dimaksud Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini". Pasal 3 ayat (2) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 menegaskan "Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja" Jo. Pasal 99 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan, "Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja";

19. Bahwa Pasal 29 ayat (1) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 menegaskan, "Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagai mana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya enam (6) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50;000.000,- (lima puluh juta rupiah). Sehubungan dengan adanya indikasi pidana dalam hal tersebut, Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dengan ini mencadangkan hak untuk menempuh upaya hukum sesuai dengan prosedur yang berlaku di bidang tindak pidana;

20. Bahwa atas PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi terhadap Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi serta menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,-Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal



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

156 ayat (2), penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3), penggantian hak Pasal 156 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, adapun perhitungannya dapat dirinci sebagai berikut:

A. Uang Pesangon: $2 \times 5 \text{ bulan} \times \text{Rp.}15.750.000 = \text{Rp.}157.500.000,-;$

B. Uang Penghargaan Masa Kerja : $1 \times 2 \text{ bulan} \times \text{Rp.} 15.750.000 = \text{Rp.} 31.500.000,-;$

Jumlah = Rp.189.000.000,-
 terbilang: (seratus delapan puluh sembilan juta rupiah)

C. Uang Penggantian Hak

Pengobatan, Perawatan dan Perumahan, $15\% \times \text{Rp.} 159.000.000,- = \text{Rp.} 23.850.000,-$

Jumlah = Rp. 217.350.000,-
 terbilang: (dua ratus tujuh belas juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah)

D. Uang Pengganti Jaminan Hari Tua (JAMSOSTEK):

Tahun 2005: Mei s/d Desember : $8 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 4.750.000,- = \text{Rp.} 1.406.000,-;$

Tahun 2006: Januari $1 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 4.750.060,- = \text{Rp.} 175.750,-;$

Februari s/d Desember, $8 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 5.300.000,- = \text{Rp.} 2.175.100,-;$

Tahun 2007: Januari, $1 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 5.300.000,- = \text{Rp.} 196.100,-;$

Februari s/d Juli, $6 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 5.800.000,- = \text{Rp.} 1.287.600,-;$

Agustus s/d Desember, $5 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 11.000.000,- = \text{Rp.} 2.035.000,-;$

Tahun 2008: Januari s/d Desember, $12 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 15.000.000,- = \text{Rp.} 6.660.000,-;$

Tahun 2009: Januari. $1 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 15.000.000 \text{ Pebruari s/d Juli} = \text{Rp.} 555.000,-;$

Februari s/d Juli, $7 \text{ bulan} \times 3,70\% \times \text{Rp.} 15.750.000,- = \text{Rp.} 4.079.250,-;$

Jumlah = Rp. 18.551.800,-
 terbilang: delapan belas juta lima ratus lima puluh satu ribu delapan ratus rupiah);

E. Uang Tunjangan Hari Raya Masa Tahun 2009 : $1 \times 1 \text{ bulan gaji} = \text{Rp.} 15.750.000,- (+)$

F. Uang Kekurangan Pembayaran Gaji Tahun 2009:

Mei, Juni dan Juli Jumlah $= \text{Rp.} 15.750.000,- (+)$

sehingga seluruhnya berjumlah (**A+B+C+D+F**) **= Rp.267.401.800;**

(terbilang: Dua ratus enam puluh tujuh juta empat ratus satu ribu delapan ratus rupiah);

21. Bahwa upaya untuk menyelesaikan masalah ini secara musyawarah telah dilakukan baik melalui perundingan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, tetapi tidak mencapai kesepakatan untuk menerima anjuran;
22. Bahwa atas fakta-fakta sebagaimana Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi uraikan di atas sudah tidak memungkinkan lagi melanjutkan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi, maka dengan ini Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang terhormat untuk menyatakan serta memutuskan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi berakhir karena putusan hakim dengan segala akibat hukumnya;
23. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi tidak sia-sia, maka mohon kepada pengadilan meletakkan sita jaminan (*Conservatoire Beslag*) atas harta kekayaan milik Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi baik

Hal. 13 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010

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

atas barang bergerak maupun tidak bergerak;

24. Bahwa untuk menjaga kepentingan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, agar Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi tidak lalai membayar hak-hak Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, mohon agar putusan secara serta-merta dapat dijalankan dalam perkara a-quo;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat dalam rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung supaya memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;
2. Menyatakan Sita Jaminan (Conservatoire Beslag) sah dan berharga;
3. Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melakukan cedera hukum dan merugikan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi karena putusan Hakim dengan segala akibat hukum nya;
5. Menyatakan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi berhak atas uang pesangon dua kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003, uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003, uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 4 UU No. 13 tahun 2003, termasuk uang pengganti Jaminan Sosial Tenaga Kerja, uang kekurangan pembayaran, THR 2009, serta upah/gaji berjalan terhitung sejak bulan Agustus 2009 sebesar Rp. 15.750.000/bulan sampai dengan dilaksanakannya putusan dalam perkara ini;
6. Menghukum Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi untuk membayarkan kepada Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi sebagai berikut:
 61. Uang Pesangon sebesar Rp. 157,500.000,-
 62. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp. 31.500.000,-
 63. Uang Penggantian Hak (pengobatan, perawatan & perumahan) sebesar Rp. 28.350.000,-
 64. Uang pengganti jaminan hari tua JAMSOSTEK sebesar Rp. 18.551.800,-
 65. Upah berjalan sebesar Rp. 15.750.000,-/bulan sejak Agustus 2009 sampai dengan dilaksanakannya putusan perkara ini,-;
 66. Uang Kekurangan pembayaran gaji untuk 3 bulan (Mei, Juni dan Juli 2009) sebesar Rp. 75.750.000,-;
 67. Uang Tunjangan Hari Raya tahun 2009, sebesar Rp. 15.750.000,-
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, dengan menyatakan putusan segera dapat dijalankan dengan serta merta, meskipun ada perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij Voorraad*);
Atau:
Bila Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusannya No. 69/G/2010/PHI/PN.BDG tanggal 07 Juni 2010 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

-Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak akhir bulan Agustus 2009;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak Tergugat berupa uang pisah dan uang kebijaksanaan yang keseluruhannya berjumlah Rp 10.250.000,- (Sepuluh juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

-Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

-Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 244.000,- (dua ratus empat puluh empat ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal ----- kemudian terhadapnya oleh Tergugat diajukan permohonan kasasi secara lisan/tertulis pada tanggal 18 Juni 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 62/Kas/G/2010/PHI/PN.BDG yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Negeri Klas I A Bandung, permohonan tersebut disertai dengan/diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 02 Juli 2010;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 05 Juli 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Klas I A Bandung pada tanggal 14 Juli 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:

Hal. 15 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010

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)



I. DALAM KONVENSI;

A. Judex Facti telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku sehingga putusan a quo bertentangan dengan ketentuan pasal 30 ayat (1) huruf C UU MA;

1. Judex Facti dalam pertimbangan putusan tidak mempertimbangkan secara seksama alat-alat bukti yang diajukan oleh pemohon kasasi (*On Voldoende Gemotiveerd, In Sufficient Judgment*);

a. Judex Facti dalam pertimbangan hukum halaman 25 alinea ke-3 menyebutkan :

"Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatan nya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah diberi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya berupa bukti P.1 s/d P.8 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi ke persidangan yaitu Sdr. ADE RIDWAN dan Sdr. HARTINI, sedangkan untuk menguatkan dalil bantahan nya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah diberi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya berupa bukti T.1 s/d 17 dan tidak mengajukan saksi ke persidangan dalam perkara ini;

b. Selanjutnya Judex Facti dalam pertimbangan hukum nya pada halaman 24 s/d 27 pada intinya menyatakan bahwa Majelis Hakim berkesimpulan pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dikualifikasikan sebagai pengunduran diri sebagaimana diatur dalam pasal 168 UU Nomor: 13 Tahun 2003, bukan kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja;

c. Dari pertimbangan Judex Facti sebagaimana dikutip di atas jelas bahwa pertimbangan Judex Facti tidak seksama dan tidak sempurna dengan alasan :

1. Bahwa dalam perkara ini Pemohon Kasasi/ dahulu Tergugat dalam Konvensi/ Penggugat dalam Rekonvensi telah mengajukan alat-alat bukti tertulis yang selanjutnya disebut dengan bukti T.1 s/d T.17;

2. Bahwa dari alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat dalam Konvensi Judex Facti tidak mempertimbangkan alat-alat bukti tersebut secara seksama dan sempurna, karena Judex Facti sama sekali tidak mempertimbangkan bukti T-14 tentang Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan bukti T-15 tentang Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 1 Februari 2010;

3. Dalam Risalah Mediasi tertanggal 1 Februari 2010 tersebut pada halaman 6 alinea ke-3 disebutkan sebagai berikut :

"Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, seharusnya Sdr. VENTUS SITANGGANG diberikan sanksi Surat Peringatan III, namun fakta nya



sudah diputus hubungan kerja secara lisan dan diberikan upah terakhir secara tunai serta risalah mediasi tanggal 13 Nopember 2009 yang menyatakan **kedua pihak sepakat PHK**, maka putusan hubungan kerja bagi kedua pihak tidak dapat dihindarkan, **hanya masalah kompensasi yang belum disepakati**";

4. Kekuatan alat bukti ini juga didukung dengan bukti T-10 tentang Risalah Perundingan Bipartit (II) tertanggal 15 September 2009 pada point B huruf e yang ditulis tangan dan di paraf pihak pengusaha/ Termohon Kasasi yang pada intinya menyatakan bahwa "Perusahaan pernah menawarkan penawaran kompensasi PHK sebesar Rp. 50.000.000.- (lima puluh juta rupiah) dan **bagian C.1 Kesimpulan** yang pada intinya Hasil Bipartit menyimpulkan "Belum disepakati nya nilai **kompensasi PHK** Sdr. VENTUS SITANGGANG (sesuai dengan penawaran masing-masing pihak);
5. Bahwa alat-alat bukti seperti diuraikan tersebut di atas tidak dipertimbangkan secara seksama oleh Judex Facti sehingga dalam perkara ini secara yuridis yang terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan kualifikasi pengunduran diri, oleh karena itu putusan Judex Facti merupakan putusan yang *On Voldoende Gemotiveerd*;
6. Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor : 1832 K/Sip/1984 menyatakan "Putusan Judex Facti dinyatakan *On Voldoende Gemotiveerd*, karena tidak seksama mempertimbangkan fakta-fakta di persidangan;
7. Disamping itu pertimbangan hukum Judex Facti pada halaman 26 alinea - 7 merupakan pertimbangan yang keliru dan tidak sempurna . Pertimbangan hukum nya adalah sebagai berikut :
"Menimbang bahwa terhadap dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat menawarkan kompensasi PHK sebesar Rp. 50.000.000.- (lima puluh juta rupiah) (bukti T-10 tentang Risalah perundingan Bipartit (ii) tertanggal 15 September 2009 dalam angka I huruf e), hal ini dibantah Penggugat maka Majelis Hakim berpendapat setelah dicermati angka I huruf e sebagai angka tambahan dengan ditulis tangan dan Tergugat tidak bisa memperlihatkan dokumen asli dan mengajukan saksi ke persidangan, maka patut lah Majelis Hakim ke sampingkan karena tidak beralasan hukum;
8. Bahwa pertimbangan hukum Judex Facti tersebut merupakan pertimbangan hukum yang tidak sempurna dan tidak seksama karena meskipun bukti tersebut merupakan foto copy dan diparaf pihak Pengusaha/ Termohon Kasasi, namun asli bukti T-10 tersebut ada pada pihak pengusaha. Seharusnya Judex Facti mempertimbangkan secara sempurna bahwa bukti T-10 tersebut tidak berdiri sendiri namun sudah terakomodir **di dalam bukti asli** T-15 tentang Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 1 Februari 2010;
9. Dengan demikian pertimbangan Judex Facti tersebut telah keliru dan bertentangan dengan yurisprudensi putusan Mahkamah Agung tanggal 14 April 1976 Nomor : 701 K/Sip/1974 (Y.I. 1976 hal. 549) yang pada intinya



menyatakan bahwa foto copy dapat diterima sebagai alat bukti apabila foto kopi itu disertai keterangan atau dengan jalan apapun secara sah dari mana ternyata bahwa foto copy-foto copy tersebut dengan aslinya (Prof. Dr. SUDIKNO MERTOKUSUMO, SH. Hukum Acara Perdata Indonesia, Edisi Keenam, penerbit Liberty Yogyakarta, halaman 157, alinea ke-5);

Dari uraian tersebut di atas jelas dan tegas bahwa Judex Facti tidak mempertimbangkan secara seksama dan sempurna alat-alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (*On Voldoende Gemotiveerd*), sehingga cukup beralasan bagi Majelis Hakim Kasasi untuk membatalkan putusan tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KL IA Bandung.

2. Judex Facti telah salah dalam Menerapkan Hukum Pembuktian;

a. Judex Facti dalam pertimbangan hukum nya pada halaman 26 alinea - 7 berbunyi sebagai berikut :

"Menimbang bahwa terhadap dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat menawarkan kompensasi PHK sebesar Rp. 50.000.000.-(lima puluh juta rupiah) (bukti T-10 tentang Risalah perundingan Bipartit (ii) tertanggal 15 September 2009 dalam angka I huruf e), hal ini dibantah Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat setelah dicermati angka I huruf e sebagai angka tambahan dengan ditulis tangan dan Tergugat tidak bisa memperlihatkan dokumen asli dan mengajukan saksi ke persidangan, maka patut lah Majelis Hakim ke sampingkan karena tidak beralasan hukum;

b. Pertimbangan Judex Facti sebagaimana dikutip di atas menunjukkan bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian dalam perkara perselisihan hubungan industrial dengan alasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pasal 57 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah **Hukum Acara Perdata;**
2. Dalam hukum acara perdata, *bukti berupa keterangan saksi bukan merupakan alat bukti yang terutama, namun yang lebih utama adalah alat bukti formil/ surat;*
3. Dengan demikian *pertimbangan Judex Facti yang menolak bukti T-10 karena Pemohon Kasasi tidak bisa menghadirkan saksi ke persidangan menunjukkan bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian dalam perkara a quo dengan alasan bahwa pemeriksaan bukti-bukti dalam perkara perselisihan hubungan industrial mempergunakan ketentuan acara perdata, sehingga lebih mengutamakan bukti formil untuk memperoleh kebenaran formil, dan alat bukti yang utama dalam hukum acara perdata adalah bukti tertulis (surat) sebagaimana ketentuan pasal 284 Rbg/ pasal 164 HIR, sedangkan Judex Facti dalam perkara a quo ternyata menolak bukti T-10 karena Pemohon Kasasi tidak bisa menghadirkan saksi*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ke persidangan menunjukkan bahwa *Judex Facti* lebih mengutamakan bukti saksi daripada bukti formil lainnya;

Dengan demikian jelas bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum pembuktian;

3. *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan;

Judex Facti telah lalai memenuhi pasal 189 ayat (2) rbg/ Pasal 178 ayat (2) HIR;

1. Berdasarkan pasal 57 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah **Hukum Acara Perdata**;
2. Oleh karena yang berlaku adalah Hukum acara perdata, maka berdasarkan Pasal 189 ayat (2) Rbg/ Pasal 178 ayat (2) HIR menyebutkan bahwa : **"la wajib memberi keputusan tentang semua bagian gugatan nya"**;
3. *Judex Facti* dalam perkara a quo ternyata sama sekali tidak meneliti dan belum mempertimbangkan beberapa bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi,, padahal bukti-bukti tersebut tidak dapat begitu saja diabaikan dan sangat menentukan kedudukan hukum Pemohon Kasasi dalam perkara a quo;
4. Bukti-bukti dimaksud antara lain adalah bukti T. 14 tentang surat Nomor : 567/159 Disnaker yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kodya Bandung tertanggal 7 Januari 2009 perihal Anjuran dan Bukti T.15 tentang Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 1 Pebruari 2010;
5. Bahwa dengan tidak cermat nya *Judex Facti* dalam memperhatikan, meneliti dan mempertimbangkan dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, terbukti diperoleh kesimpulan yang salah dan keliru dalam putusan nya sehingga *Judex Facti* telah melanggar asas **"Audi Et Alter am Partem"** dalam hukum acara perdata dalam perkara a quo;
6. Disamping itu *Judex Facti* juga telah melanggar Yurisprudensi Mahkamah Agung RI yaitu :

- **Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 1383 K/Sip/1971 tanggal 23 Juli 1973 yang berbunyi :**

"Putusan yang tidak merinci dalam hal mana *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan yang sesuai dengan kekuasaan serta alat bukti yang diajukan, tidak dapat dibenarkan";

- **Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 903 K/Sip/1972 tanggal 10 Oktober 1974 yang berbunyi:**

"Putusan yang tidak mempertimbangkan alat-alat bukti kedua belah pihak adalah tidak cukup dan harus dibatalkan";

7. Dengan demikian *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat pasal 189 ayat

Hal. 19 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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



(2) Rbg/ Pasal 178 ayat (2) HIR, melanggar asas "Audi Et Alteram Partem" serta bertentangan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 1383 K/Sip/1971 tanggal 23 Juli 1973 dan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 903 K/Sip/1972 tanggal 10 Oktober 1974;

4. Judex Facti telah lalai memenuhi pasal 100 undang-undang Republik Indonesia Nomor : 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

a. Judex Facti dalam pertimbangan hukum halaman 26 alinea ke-8 „halaman 27 alinea ke-1 s/d 8 dan petitum halaman 28 dalam Pokok Perkara, pada intinya menyatakan agar Termohon Kasasi membayar uang kebijaksanaan yang seluruhnya berjumlah Rp. 10.250.000 kepada Pemohon Kasasi serta menyatakan bahwa tentang permasalahan

JAMSOSTEK yang merupakan hak dari Pemohon Kasasi yang tidak pernah dibayarkan oleh Pemohon Kasasi bukan merupakan obyek perselisihan dan bukan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial;

b. Bahwa pertimbangan Judex Facti sebagaimana diuraikan pada angka 1 di atas jelas tidak memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh perundang-undangan yaitu pasal 100 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 dengan alasan :

1. Pasal 100 Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 menyebutkan :

"Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan";

2. Judex Facti dalam pertimbangan dan putusan nya yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah **kualifikasi pengunduran diri, bukan Pemutusan Hubungan Kerja** serta permasalahan **JAMSOSTEK** yang menurut Judex Facti bukan merupakan obyek perselisihan dan bukan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial, tidak didasarkan pada peraturan-peraturan yang dapat mendasari dikabulkannya gugatan Penggugat/ Pemohon Kasasi;

3. Judex Facti dalam putusan nya seharusnya mempertimbangkan secara proporsional unsur hukum yang disertai dengan rasa keadilan dalam perkara a quo, dimana pada tingkat Bipartit dan Tripartit, telah disepakati para pihak bahwa Pemohon Kasasi dikualifikasikan sebagai PHK hanya jumlah pesangon nya yang belum tercapai kesepakatan, namun ternyata, pada saat perkara a quo diperiksa di Pengadilan Hubungan Industrial , Judex Facti justru memutuskan Pemohon Kasasi dikualifikasikan sebagai



mengundurkan diri dan bukan di PHK, sehingga Pemohon Kasasi tidak berhak atas hak-hak normatif yang telah ditentukan Undang-Undang serta **tidak dibayarkan JAMSOSTEK nya oleh Pengusaha/Termohon kasasi;**

4. Pertimbangan Judex Facti agar Termohon Kasasi membayar uang kebijaksanaan yang seluruhnya berjumlah Rp. 10.250.000 kepada Pemohon Kasasi serta menyatakan bahwa **JAMSOSTEK** yang merupakan hak dari Pemohon Kasasi **yang tidak pernah dibayarkan oleh Pemohon Kasasi** bukan merupakan obyek perselisihan dan bukan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial, hanya didasarkan pada asumsi dan pertimbangan hukum yang tidak berdasar karena JAMSOSTEK juga merupakan kualifikasi perselisihan hak sesuai dengan maksud ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004;

Dengan demikian Judex Facti telah lalai memenuhi syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 100 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004;

II. DALAM REKONVENSİ;

Judex Facti telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku sehingga putusan a quo bertentangan dengan ketentuan pasal 30 ayat (1) huruf C UU MA;

1. Judex Facti dalam pertimbangan hukum nya pada halaman 28 pada inti nya menyatakan bahwa oleh karena gugatan Rekonvensi telah dinyatakan putus hubungan kerja, maka menurut Judex Facti gugatan Penggugat Rekonvensi tidak relevan untuk dipertimbangkan;
2. Bahwa pertimbangan hukum Judex Facti tersebut adalah Pertimbangan yang keliru karena Judex Facti tidak menerapkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam menjatuhkan putusan terhadap gugatan Rekonvensi;
3. Pasal-Pasal 100 Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 menyebutkan :

"Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan";

4. Berdasarkan ketentuan pasal 100 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tersebut di atas, seharusnya Judex Facti dalam pertimbangan hukum nya mempertimbangkan secara lengkap dan sempurna perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan dalam rangka menjatuhkan suatu putusan;
5. Disamping itu berdasarkan ketentuan pasal 25 ayat (1) UU Nomor : 4 Tahun 2004 tentang UU Pokok Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa segala putusan pengadilan, selain memuat alasan - alasan dan dasar-dasar putusan, harus juga memuat pasal-pasal tertentu dan peraturan perundangan yang menjadi landasan putusan, atau juga menyebut dengan jelas sumber



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum tak tertulis yang menjadi dasar pertimbangan dan putusan;

Dari uraian di atas jelas dan tegas bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan pasal 100 UU No. 2 tahun 2004 Jo, pasal 25 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 2004 tentang UU Pokok Kekuasaan Kehakiman, sehingga cukup alasan bagi Yth. Majelis Hakim Mahkamah Agung RI untuk membatalkan putusan Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri KL.IA Bandung;

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

Alasan permohonan kasasi dari pemohon kasasi/ Tergugat dapat dibenarkan, Judex Facti telah salah menerapkan hukum, tindakan menolak mutasi untuk pindah bekerja di lokasi kerja Perusahaan yang asal di Bandung dari lokasi kerja perusahaan di Jakarta tidak dapat dianggap mengundurkan diri tetapi merupakan perbuatan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dan telah ternyata bahwa selama hubungan kerja sebelum dimutasi, pemohon tidak mempunyai kesalahan atau perbuatan yang melanggar dan tidak pernah mendapatkan peringatan tertulis maka terhadap pemohon dapat diputuskan hubungan kerjanya dan kepadanya dibayarkan 1 x uang pesangon , uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Pasal 156 (2), 3,4 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diatur dalam pasal 28 Kepmen No. 150 tahun 2000 jo Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 jo pasal 163 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003; Disamping hak tersebut di atas terhadap Pemohon juga berhak memperoleh premi jaminan hari tua yang wajib dibayarkan oleh Termohon /Pengusaha sebanyak 3,7 % dari upah/bulan sesuai ketentuan UU No. 3 tahun 1992, karena terbukti termohon belum membayarkan premi Jaminan Hari Tua untuk Pemohon melalui PT Jamsostek; Masa kerja Pemohon/Tergugat sejak 1 Mei 2005 s/d PHK 3 Agustus 2009 selama 4 tahun 3 bulan atau lebih dari 4 tahun , upah Rp. 15.750.000/bulan dibayar s/d bulan April 2009, sedang upah bulan Juni, Juli 2009 baru dibayar Rp. 10.500.000.

Hak jaminan hari tua sesuai ketentuan UU No. 3 Tahun 1992 sejak Mei 2005 s/d Juli 2009 :

- Upah Mei 2005 s/d Des 2005 sebanyak		
Rp. 4.750.000,-/bln = 3,7 % x 8 x Rp. 4.750.000,-	=	Rp. 1.906.000,-
- Upah Jan 2006 s/d Des 2006 sebanyak		
Rp.5.300.000,-/bln = 3,7 % x 12 x Rp. 5.300.000,-	=	Rp. 2.253.200,-
- Upah Jan 2007 s/d Agt 2007 sebanyak		
Rp. 5.800.000,-/bln = 3,7 % x 8 x Rp. 5.800.000,-	=	Rp. 1.716.800,-
- Upah Sep 2007 s/d Des 2007 sebanyak		
Rp.11.000.000,-/bln = 3,7 % x 4 x Rp. 11.000.000,-	=	Rp. 1.628.000,-
- Upah Jan 2008 s/d Des 2008 sebanyak		
Rp.15.000.000,-/bln = 3,7 % x 12 x Rp. 15.000.000,-	=	Rp. 6.600.000,-
- Upah Jan 2009 s/d Juli 2009 sebanyak		
Rp.15.750.000,-/bln = 3,7 % x 7 x Rp. 15.750.000,-	=	Rp. 6.993.000,-
Jumlah	=	Rp. 20.760.000,-

Menimbang, bahwa oleh karena itu putusan Judex Facti harus dibatalkan dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan pertimbangan berikut ini;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: VENTUS SITANGGANG dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung No. 69/G/2010/PHI/PN.BDG tanggal 07 Juni 2010 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan Pasal 58 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak tidak dibebani untuk membayar biaya perkara;

Memperhatikan Pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009, Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-undang Nomor 3 Tahun 2009 dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **VENTUS SITANGGANG** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung No. 69/G/2010/PHI/PN.BDG tanggal 07 Juni 2010;

MENGADILI SENDIRI:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat PT. Duta selera Pertiwi dengan Tergugat Ventus Sitanggang terhitung sejak akhir Juli 2009;
 3. Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar hak Tergugat:
 - Uang pesangon 1 x 5 x Rp. 15.750.000 = Rp. 78.750.000,-
 - Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp. 15.750 = Rp. 31.500.000,-
 - Uang pengganti Hak Pengobatan dan Perumahan
15% x (Rp. 15.750.000 + Rp. 31.500.000,-) = Rp. 16.537.500,-
- Jumlah = Rp. 126.787.500,-

Hal. 23 dari 29 hal. Put. No. 896 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kekurangan upah Mei s/d Juli 2009
3 x (Rp. 15.750.000- Rp. 10.500.000,-) = Rp. 15.750.000,-
- Jaminan haritua jamsostek = Rp.
20.760.000,-
- Jumlah = Rp. 144.613.500,-

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Rekonvensi Penggugat;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara.

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Senin** tanggal **18 Juli 2011** oleh **H. Achmad Yamanie, SH.,MH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arief Soedjito, SH.** dan **Jono Sihono, SH.** Hakim-Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Eko Budi Supriyanto, SH.,MH.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd./ Arief Soedjito, SH.

Ttd./ Jono Sihono, SH.

K e t u a :

Ttd./ H. Achmad Yamanie, SH.,MH.

Panitera Pengganti :

Ttd./ Eko Budi Supriyanto, SH.,MH.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI,SH.,MH.
NIP. 19591207 1985 12 2 002.

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)