



PUTUSAN

Nomor 621 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

WELHELMUS LATUPUTTY, bertempat tinggal di
Dusun Erie, RT 002/RW 001, Kecamatan Nusaniwe,
Kota Ambon;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

melawan:

PT NENGMEYPRATAMA MALUT MALUKU, diwakili
oleh Fonny Lineng, selaku Direktris, berkedudukan di
Jalan Wolter Monginsidi Nomor 15, Lateri III, RT
001/RW 005, Kota Ambon, dalam hal ini memberi kuasa
kepada Firel E. Sahetapy, S.H.,M.H., dan kawan,
Advokat dan Asisten Advokat, berkantor di Jalan Dana
Kopra Nomor 1/29, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon,
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Mei 2015;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang
Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon
Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan
Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Penggugat pernah bekerja pada perusahaan yang Tergugat pimpin (PT Nengmeypratama Malut Maluku), dalam status Penggugat sebagai karyawan sejak bulan Januari 2009 sampai dengan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja/Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHK) oleh Tergugat terhadap diri Penggugat pada tanggal 30 April 2014. Pada saat pemutusan hubungan kerja tersebut, jabatan Penggugat di perusahaan adalah sebagai Supervisor di Bengkel Dealer Hino dengan pendapatan per bulan sebesar Rp1.568.375,00 (satu juta lima ratus enam puluh delapan ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah);
2. Bahwa selama sebagai karyawan, Penggugat berupaya melakukan tanggung jawab yang menjadi kewajiban Penggugat dengan sebaik-

Halaman 1 dari 11 hal. Put. Nomor 621 K/Pdt.Sus-PHI/2015



baiknya. Dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat bersama dengan karyawan lain dalam satu kesatuan kerja dengan iklim kerja yang mendukung, saling menghargai dan saling percaya, maka telah mengakibatkan perusahaan mengalami kemajuan dan keuntungan;

3. Bahwa ternyata hubungan yang harmonis antara Penggugat dengan Tergugat itu mengalami gangguan sebagai akibat tuduhan-tuduhan yang tidak mendasar oleh Tergugat kepada Penggugat sebagaimana pada Surat Tergugat Nomor 01/MM-HRO/IV/2014., tanggal 30 April 2014 perihal Pemutusan Hubungan Kerja antara lain:

- Penggugat datang ke kantor sering terlambat/tidak ikut apel pagi;
- Penggugat tidak bisa melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang Supervisor di Bengkel Dealer Hino, seperti fungsi kontrol pekerjaan mekanik-mekanik yang menjadi bawahan Penggugat sehingga pekerjaan bengkel tidak berjalan sebagaimana mestinya yang berakibat terjadinya klaim terhadap perusahaan;
- Kondisi bengkel yang kotor dan tidak tertata rapi;
- Penggugat melakukan pekerjaan luar pada jam-jam kerja kantor sehingga pendapatan bengkel menjadi berkurang;
- Dan sebagainya;

4. Bahwa setelah Penggugat berupaya memperoleh kepastian tentang permasalahan: Mengapa sampai Penggugat tidak disukai oleh Tergugat lalu Penggugat dituduh melakukan tindakan-tindakan sedemikian? Ternyata jawaban yang Penggugat peroleh adalah: "Karena pada saat di luar jam kerja, di rumah Penggugat atau di tempat lain Penggugat melakukan kegiatan yang sama dengan sebagian yang dilakukan oleh bengkel Tergugat (bengkel Dealer Hino)". Namun kegiatan yang dilakukan oleh Penggugat itu bukan pada saat jam kerja, juga bukan berada dalam lingkungan kantor Tergugat atau tempat usaha Tergugat, dan juga bukan menggunakan fasilitas Tergugat;

5. Bahwa Penggugat memiliki dedikasi dan loyalitas pada perusahaan yang Tergugat pimpin, dengan mematuhi aturan yang berlaku, juga pernah saat Penggugat memperoleh langganan pribadi di luar kantor dan di luar jam kerja, Penggugat mengarahkan langganan tersebut untuk menjadi langganan kantor Tergugat mengakibatkan terjadi penambahan pemasukan pada perusahaan yang Tergugat pimpin;

6. Bahwa sebagai manusia tentu memiliki kelemahan sehingga dapat saja sewaktu-waktu terdapat kekurangan pada diri Penggugat dan hal itu sama



dengan karyawan yang lain sebagai manusia biasa. Namun bila tuduhan-tuduhan oleh Tergugat terhadap diri Penggugat sebagaimana Surat Tergugat Nomor 01/MMM-HRO/IV/2014 tanggal 30 April 2014 perihal pemutusan hubungan kerja, semua itu sebagai sesuatu yang dibuat-buat, untuk itu Penggugat menyatakan menolak semua alasan pemutusan hubungan kerja tersebut;

7. Bahwa Penggugat pernah menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi perbuatan. Dasar penandatanganan surat pernyataan itu adalah oleh karena Penggugat merasa tidak bersalah terhadap seluruh tuduhan kepada Penggugat, maka pada saat Penggugat disuruh oleh Tergugat untuk menandatangani pernyataan, Penggugat menandatangani saja tanpa beban, karena dengan alasan apapun setelah tanda tangan surat itu, Penggugat tidak mungkin melakukan kegiatan-kegiatan sedemikian sebagaimana yang dituduhkan, juga sebelum tanda tangan surat itu, Penggugat tidak pernah melakukan tindakan yang menjadi alasan dibuatnya surat pernyataan tersebut. Selain itu, Penggugat merasa bahwa dengan pekerjaan yang Penggugat peroleh sebagai karyawan pada Tergugat, dari pekerjaan itu Penggugat memperoleh penghasilan/gajinya, sehingga dengan pernyataan yang Penggugat tandatangani, diharapkan Tergugat menjadi senang kembali dengan Penggugat;
8. Bahwa oleh karena semua alasan yang dituduhkan oleh Tergugat kepada diri Penggugat adalah tidak benar, maka Penggugat mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini dapat menyatakan menolak alasan-alasan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat atas diri Penggugat, dan Surat Tergugat Nomor 01/MMM-HRO/IV/2014., tanggal 30 April 2014 perihal pemutusan hubungan kerja dinyatakan tidak sah dan batal;
9. Bahwa berdasarkan atas Surat Nomor 01/MMM-HRO/IV/2014., tanggal 30 April 2014 tersebut, Penggugat memproseskannya kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, agar dapat dilakukan mediasi penyelesaiannya, namun Tergugat tidak menunjukkan kesungguhan, sehingga oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon mengeluarkan Surat Nomor 562.2/291/Naker tanggal 21 Juli 2014 perihal Anjuran. Untuk itu, Penggugat mengajukan gugatan ini ke pengadilan, sehingga ada putusan yang adil terhadapnya;
10. Bahwa pada surat-surat yang diterbitkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon atau pada perusahaan yang Tergugat pimpin, terdapat kesalahan penulisan nama Penggugat, namun semua itu adalah pada diri Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa atas tindakan Tergugat untuk mem-PHK-kan Penggugat, telah mengakibatkan kerugian pada diri Penggugat. Bila Tergugat memiliki iktikad baik untuk menyelesaikannya sejak awal, terutama pada saat proses mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, maka biayanya tidak seberapa. Namun karena Tergugat tidak memiliki iktikad baik sehingga Penggugat mesti mengajukan gugatan ini ke pengadilan, sehingga patutlah bila Penggugat memperhitungkan kerugian yang dialami oleh Penggugat yakni:

- a. Sebagai akibat nama baik Penggugat telah tercemar. Walaupun sulit untuk dinilai dengan uang, namun untuk gugatan ini Penggugat menentukan sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
- b. Penggugat mesti membayar biaya transport dan urusan-urusan lainnya untuk penyelesaian masalah yang menimpa diri Penggugat, semuanya dihitung sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- c. Penggugat mesti menggunakan jasa pengacara sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);
- d. Uang pesangon sesuai masa kerja lebih dari 4 (empat) tahun sebagaimana diatur pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebanyak $5 \times \text{Rp}1.568.375,00 = \text{Rp}7.841.875,00$ (tujuh juta delapan ratus empat puluh satu ribu delapan ratus tujuh puluh lima rupiah);
- e. Uang penghargaan sesuai masa kerja lebih dari 4 (empat) tahun sebagaimana diatur pada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebanyak $2 \times \text{Rp}1.568.375,00 = \text{Rp}3.136.750,00$ (tiga juta seratus tiga puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);

Jumlah seluruhnya = Rp43.478.625,00 (empat puluh tiga juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu enam ratus dua puluh lima rupiah);

Penggugat mohon kiranya Majelis Hakim dapat memerintahkan/menghukum Tergugat untuk membayarkannya kepada Penggugat;

12. Diduga Tergugat berusaha lalai bila putusan pengadilan atas gugatan ini memiliki kekuatan hukum tetap. Untuk itu patutlah bila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan, setelah putusan memiliki kekuatan hukum tetap sampai putusan ini benar-benar dieksekusi;
13. Bahwa selain itu, patutlah bila Tergugat dihukum untuk menyampaikan permohonan maaf kepada Penggugat atas kesalahan yang dilakukan yakni pemutusan hubungan kerja terhadap diri Penggugat;
14. Bila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan Surat Tergugat Nomor 01/NMM-HRO/IV/2014., tanggal 30 April 2014 perihal Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak sah dan batal;
 3. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat dirinci sebagai berikut:
 - a. Atas tercemarnya nama baik Penggugat, sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
 - b. Pengeluaran untuk biaya transport dan urusan-urusan lainnya, sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
 - c. Jasa pengacara sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);
 - d. Uang pesangon, sesuai masa kerja Penggugat lebih dari 4 (empat) tahun sebagaimana diatur pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebanyak $5 \times \text{Rp}1.568.375,00 = \text{Rp}7.841.875,00$ (tujuh juta delapan ratus empat puluh satu ribu delapan ratus tujuh puluh lima rupiah);
 - e. Uang penghargaan masa kerja. Sesuai masa kerja Penggugat lebih dari 4 (empat) tahun sebagaimana diatur pada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebanyak $2 \times \text{Rp}1.568.375,00 = \text{Rp}3.136.750,00$ (tiga juta seratus tiga puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- Jumlah seluruhnya = Rp43.478.625,00 (empat puluh tiga juta empat ratus tujuh puluh delapan ribu enam ratus dua puluh lima rupiah);
4. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan, setelah putusan memiliki kekuatan hukum tetap sampai putusan ini benar-benar dieksekusi;
 5. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk menyampaikan permohonan maaf kepada Penggugat secara tertulis atas kesalahan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap diri Penggugat;

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon telah memberikan Putusan Nomor 03/PHI.G/2015/PN.Amb., tanggal 24 Juni 2015 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

Halaman 5 dari 11 hal. Put. Nomor 621 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menetapkan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp169.000,00 (seratus enam puluh sembilan ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 24 Juni 2015 kemudian terhadapnya oleh Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 Juni 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 01/Kas/2015/PHI.Amb., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat keberatan-keberatan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 10 Juli 2015;

Bahwa, memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 14 Juli 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 5 Agustus 2015;

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

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

1. Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon yang telah memberikan pertimbangan berdasarkan keterangan saksi Termohon Kasasi dahulu Tergugat yakni saksi Jairus Heri Najoan dan saksi Meity Wattimena. Hal mana keliru karena kedua saksi tersebut tidak memberikan kesaksian atau keterangan di bawah sumpah sehingga adalah tepat dan benar jika keterangan kedua saksi tersebut tidak digunakan sebagai bukti dan menjadi bahan pertimbangan dalam memutus perkara *a quo* (pertimbangan hukum pada halaman 31 alinea 3);
Perhatikan Putusan Mahkamah Agung Nomor 2160 K/Pdt/1985 yang menyatakan "oleh karena keterangan para saksi Penggugat diberikan diluar sumpah, hal itu jelas melanggar Pasal 175 Rbg". Dan menurut Putusan Mahkamah Agung Nomor 1468 K/Sip/1975 yang menyatakan "keterangan saksi yang diberikan di luar sumpah, tidak sah sebagai alat bukti";
2. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon dalam perkara *a quo* pada halaman 38 alinea 1 juga keliru dan

Halaman 6 dari 11 hal. Put. Nomor 621 K/Pdt.Sus-PHI/2015



tidak tepat karena kesalahan berat yang dikategorikan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat selaku pengusaha sangat mengada-ada dan tidak beralasan karena tidak sejalan dengan ketentuan perundang-undangan yakni Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dasar ataupun alasan yang dipakai oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak sesuai dengan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga adalah tidak tepat dan tidak benar jika alasan-alasan tersebut (halaman 34 alinea 1) yang dijadikan dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon Kasasi dahulu Penggugat diklasifikasikan sebagai kesalahan berat. Bahkan Bukti T-11 yang merupakan bukti foto dipakai sebagai dasar atau bukti adanya pelanggaran atau kesalahan berat yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sedangkan bukti tersebut tidak jelas menggambarkan apakah ada kegiatan atau aktifitas Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sedang melakukan kegiatan *service* mobil di luar kantor pada jam kantor sehingga adalah tidak tepat dan keliru jika bukti foto tersebut dipakai sebagai bukti yang digunakan *Judex Facti* sebagai salah satu dasar pertimbangan hukumnya yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah melakukan kesalahan berat. Sedangkan berdasarkan keterangan saksi Pemohon Kasasi dahulu Penggugat yakni saksi Firman Tohalo yang memberikan keterangan di bawah sumpah dalam persidangan menyatakan “bahwa benar waktu istirahat makan siang dari perusahaan ada datang untuk foto” dan keterangan “bahwa ketika perusahaan datang foto di jam istirahat, saksi ada disitu” (halaman 20 point 7 dan point 8). Yang mana dalam keterangan dimaksud tidak pernah disampaikan bahwa ada kegiatan *service* mobil yang dilakukan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat. Dengan demikian, maka tidak ada keterangan atau kesaksian yang dapat membuktikan bahwa pada saat pengambilan foto tersebut Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sedang melakukan kegiatan *service* mobil di luar kantor pada jam kantor seperti yang dituduhkan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat. Dengan demikian maka tuduhan tersebut hanya dibuat-buat sehingga patutlah ditolak;

3. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon dalam perkara *a quo* pada halaman 39-41 alinea 2 adalah keliru dan tidak tepat karena telah jelas dalam peraturan perusahaan PT Nengmeypratama Malut Maluku periode 2014-2016 pada Pasal 17 ayat (8) dan (9) yang berbunyi “Bagi karyawan/pekerja yang telah melakukan pelanggaran lagi, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya dan dilaksanakan sesuai prosedur Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003”.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian maka seharusnya penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang akan dilakukan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi dahulu Penggugat haruslah berpedoman pada Pasal 151 dan Pasal 152 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal mana sesuai juga dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2003 yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 Undang Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dan menyikapi hal tersebut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005., yang isi pokoknya adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal yakni Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian maka Termohon Kasasi dahulu Tergugat selaku pengusaha tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dengan dasar telah melakukan kesalahan berat sebelum pekerja yakni Pemohon Kasasi dahulu Penggugat terbukti dan dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap;

4. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon dalam perkara *a quo* pada halaman 43-45 alinea 3 juga keliru dan sangat tidak tepat karena pertimbangan *Judex Facti* hanya berdasarkan pendapat Termohon Kasasi dahulu Tergugat yang telah menyatakan bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah melakukan kesalahan berat (walaupun alasan yang dipakai sangat dibuat-buat) tanpa mempertimbangkan bukti yang diajukan dalam pemeriksaan perkara *a quo*, sehingga *Judex Facti* sependapat bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tidak berhak menuntut haknya sesuai Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

Bahwa keberatan-keberatan dalam memori kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi dan kontra memori kasasi dihubungkan dengan pertimbangan

Halaman 8 dari 11 hal. Put. Nomor 621 K/Pdt.Sus-PHI/2015



putusan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagai pekerja tetap sejak Januari 2009 dengan jabatan supervisor bengkel dan Pemohon Kasasi di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh Termohon Kasasi pada tanggal 30 April 2014 dengan alasan sering datang terlambat dan tidak ikut apel pagi, serta Pemohon Kasasi tidak melakukan tugas sebagai supervisor seperti fungsi kontrol terhadap kinerja bawahannya, akan tetapi Termohon Kasasi tidak memberikan teguran atau peringatan kepada Pemohon Kasasi;
2. Bahwa Pemohon Kasasi dituduh melakukan kegiatan di luar perusahaan Termohon Kasasi pada waktu jam kerja, akan tetapi Termohon Kasasi tidak dapat membuktikannya, dimana ternyata Pemohon Kasasi melakukan pekerjaan sampingan di luar perusahaan dan diluar jam kerja seperti di rumah dan di tempat lain, tetapi bukan dalam lingkungan perusahaan;
3. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tersebut Pemohon Kasasi tidak terbukti melakukan kesalahan dan Termohon Kasasi tidak memberikan surat peringatan kepada Pemohon Kasasi, tetapi Termohon Kasasi tetap melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pemohon Kasasi. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja tersebut Pemohon Kasasi berhak atas 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) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: WELHELMUS LATUPUTTY, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor 03/PHI.G/2015/PN.Amb., tanggal 24 Juni 2015, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 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;

MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **WELHELMUS LATUPUTTY**, tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon Nomor 03/PHI.G/2015/PN.Amb., tanggal 24 Juni 2015;

MENGADILI SENDIRI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Penggugat dan Termohon Kasasi/Tergugat terhitung mulai tanggal 24 Juni 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sejumlah Rp34.268.993,00 (tiga puluh empat juta dua ratus enam puluh delapan ribu sembilan ratus sembilan puluh tiga rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
Uang pesangon = $2 \times 8 \times \text{Rp}1.568.375,00 = \text{Rp}25.094.000,00$;
Uang penghargaan masa kerja = $1 \times 3 \times \text{Rp}1.568.375,00 = \text{Rp} 4.705.125,00$;
Uang penggantian hak = $15\% \times \text{Rp}29.799.125,00 = \text{Rp} 4.469.868,00$;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Selasa**, tanggal **15 Maret 2016** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Buyung Marizal, S.H., M.H., dan Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad. hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

Ketua,

ttd/. H. Buyung Marizal, S.H.,M.H.

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

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

Halaman 10 dari 11 hal. Put. Nomor 621 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

ttd/. Frieske Purnama Pohan, S.H.

Untuk Salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI

Atas nama Panitera,

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H

NIP 19591207 198512 2 002

Halaman 11 dari 11 hal. Put. Nomor 621 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)

Halaman 11