



PUTUSAN

Nomor 1363 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

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

PT ANDIKA PERMATA SAWIT LESTARI, diwakili oleh Tjin Jin alias Andi Suseno (Direktur Utama), berkedudukan di Jalan Prof. M. Yamin, Nomor 98-100, Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dalizatulo Lase, S.H., M.H. dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Advokat Dalizatulo Lase, S.H., M.H. - Dendi Tria Putra, S.H., M.H. & Rekan, berkantor di Jalan Jenderal Sudirman, Nomor 125, Lantai III, Pekanbaru, Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Juli 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

DANTA RISMON SEMBIRING, bertempat tinggal di Gurukinayan, Kelurahan Gurukinayan, Kecamatan Payung, Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Patar Sitanggung, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat dan Advokat Magang pada Kantor *Law Firm* Patar Sitanggung, SH & Partners Kantor *Law Firm* Patar Sitanggung, S.H. & Partners, berkantor di Jalan Rambutan, Nomor 48, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juli 2017;
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 Pekanbaru pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat yaitu mulai bekerja pada tanggal 2 Oktober 2013 s/d 11 Juli 2016 dengan masa kerja 2 (dua) tahun 10 (sepuluh) bulan dengan jabatan sebagai Asisten Divisi II

Hal. 1 dari 14 hal. Put. Nomor 1363 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Kebun Jurong III Kabupaten Rokan Hilir dan menerima upah sebesar Rp5.011.780,00/bulan dengan status karyawan tetap;

2. Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat, Penggugat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional pekerjaan dan ketentuan peraturan perusahaan dan juga selama bekerja dengan Tergugat, Penggugat merupakan seorang pekerja yang rajin, patuh dan tunduk terhadap pimpinannya;
3. Bahwa awal permasalahan antara Penggugat terhadap Tergugat adalah ketika Penggugat ditugaskan oleh manager kebun yang sedang cuti lebaran untuk menggantikannya bertugas piket dari tanggal 6 s/d 14 Juli 2016 (9 hari), tetapi karena tiba-tiba Penggugat mendapatkan telepon dari kampung yang sifatnya sangat penting yaitu mengenai persiapan pernikahan Penggugat, sehingga Penggugat meninggalkan lokasi kerja dan pulang ke kampung;
4. Bahwa sebelum Penggugat pulang kampung, Penggugat telah meminta izin dan berkoordinasi dengan Bapak Antony Nababan selaku Asisten Divisi IV, dimana pada saat itu di lokasi kebun hanya ada Penggugat dan Bapak Antony Nababan saja;
5. Bahwa Penggugat berada di kampung dari tanggal 6 s/d 9 Juli 2016 (4 hari) dan pada tanggal 10 Juli 2016 Penggugat sudah berada di lokasi kebun untuk kembali bekerja seperti biasa;
6. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2016 Penggugat mendapatkan Surat Nomor 461/HRD_UM/PT.APSL/VII/2016 dari Tergugat yang isinya berbunyi terhitung tanggal 11 Juli 2016 Penggugat tidak mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat karena dianggap mangkir dari tugas yaitu pada tanggal 6 sampai dengan 9 Juli 2016 (4 hari);
7. Bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat yang mengatakan Penggugat mangkir dari tugas bertentangan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1) yang berbunyi "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";
8. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah terlalu dini, karena Penggugat tidak masuk kerja hanya 4 (empat) hari saja, bukanlah 5 (lima) hari dan Tergugat



juga tidak pernah berupaya untuk memanggil Penggugat secara patut dan tertulis baik dengan pemanggilan pertama maupun pemanggilan kedua, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena dianggap mangkir dari tugas bertentangan dengan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

9. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat, Penggugat telah mengajukan perundingan bipartit melalui Surat Nomor 49/LF-SS/UB/VII/2016 tanggal 8 Agustus 2016 yang hasilnya Tergugat hanya bersedia membayar hak Penggugat dengan total keseluruhannya adalah Rp6.693.601,00 yang ditanggapi Tergugat melalui Surat Nomor 509/HRD-UM/PT.APSL/IX/2016 tanggal 3 September 2016, tetapi dalam hal ini Penggugat menolak penawaran dari Tergugat sehingga tidak tercapai kesepakatan;
10. Bahwa atas gagalnya perundingan bipartit, kemudian Penggugat membuat Surat Pengaduan dan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Kadisnakertransduk Provinsi Riau Nomor 53/LF-SS/PHI/IX/2016 tanggal 15 September 2016 untuk dapat membantu melakukan mediasi terhadap Penggugat dan Tergugat, tetapi Disnakertransduk Provinsi Riau mengarahkan agar terlebih dahulu membuat surat pengaduan dan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Disnakertrans Kabupaten Rokan Hilir;
11. Bahwa selanjutnya Penggugat membuat Surat Pengaduan dan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Disnakertrans Kabupaten Rokan Hilir Nomor 56/LF-SS/PHI/IX/2016 tanggal 22 September 2016 dan kemudian Disnakertrans Kabupaten Rokan Hilir melimpahkan pencatatan perselisihan hubungan industrial Penggugat kepada Disnakertransduk Provinsi Riau karena Disnakertrans Kabupaten Rokan Hilir tidak memiliki mediator untuk melakukan mediasi;
12. Bahwa setelah Disnakertransduk Provinsi Riau menerima Surat Pelimpahan Perihal Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat dari Disnakertrans Kabupaten Rokan Hilir, kemudian Penggugat mendapatkan Surat Panggilan Klarifikasi I Nomor 560/Disnakertransduk.HK/2365 tanggal 29 November 2016 dari Disnakertransduk Provinsi Riau untuk menghadap Mediator Hubungan Industrial yaitu Bapak Dasril, S.H.;
13. Bahwa selanjutnya Penggugat mendapatkan Surat Panggilan Mediasi I (Pertama) Nomor 560/Disnakertransduk-HK/226 pada tanggal 26 Januari



2017 dan Mediasi II (Kedua) Nomor 560/Disnakertrans-HK/373 pada tanggal 2 Februari 2017 dari Disnakertransduk Provinsi Riau, yang hasilnya Tergugat tetap pada penawaran pertamanya yang memberikan hak Penggugat dengan total keseluruhannya adalah Rp6.693.601,00 sehingga hasil dari mediasi yang dilakukan juga tidak tercapai kesepakatan;

14. Bahwa dengan tidak tercapainya kesepakatan setelah dilakukan mediasi, sehingga mediator mengeluarkan Anjuran Nomor 560/Disnakertrans-HK/814 tanggal 28 Februari 2017 yang di dalam pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator menerangkan keputusan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat telah melanggar Ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1) dan menganjurkan agar Tergugat membayar hak Penggugat berupa pesangon 2 (dua) kali ketentuan dan hak-hak lainnya yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
15. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya haruslah dinyatakan batal demi hukum;
16. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum, maka Penggugat dengan ini meminta kepada Majelis Hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan putusan pengadilan semenjak diucapkan;
17. Bahwa berdasarkan uraian di atas, dimana pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah semata-mata karena perusahaan hendak melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja di perusahaan Tergugat;
18. Bahwa sebagaimana ketentuan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3) menyatakan apabila perusahaan melakukan pemutusan kerja karena efisiensi maka Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
19. Bahwa Penggugat pada awalnya masih berkeinginan untuk bekerja tetapi tidak diizinkan oleh Tergugat namun sampai gugatan ini didaftarkan



Tergugat tidak pernah melaksanakan kewajiban untuk membayar upah kepada Penggugat, maka berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Tergugat berkewajiban untuk membayar upah proses kepada Penggugat sampai adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap perkara ini, jika dihitung sejak bulan Juli 2016 sampai dengan Maret 2017 (8 Bulan);

20. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menghukum Tergugat membayar hak Penggugat berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 maupun hak-hak lainnya, dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon $2 \times 3 \times \text{Rp}5.011.780,00$;	=Rp30.070.680,00;
b. Uang Perumkes 15% $\times \text{Rp}30.070.680,00$	=Rp4.510.602,00 +
Jumlah	=Rp34.581.282,00;
c. Sisa Upah Bulan Juli 2016 (15 HK)	
Rp2.425.054,00	=Rp2.425.054,00;
d. Tunjangan Hari Raya Tahun 2016	
$1 \times \text{Rp}5.011.780,00$	=Rp5.011.780,00;
e. Upah Proses Juli 2016 sampai dengan Maret 2017	
$(8 \text{ Bln}) \times \text{Rp}5.011.780,00$	=Rp40.094.240,00 +
Total Jumlah	=Rp82.112.356,00;

Terbilang: Delapan puluh dua juta seratus dua belas ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah;

21. Bahwa dalam menjalankan pekerjaan sebagai Asisten Divisi II Kebun Jurong III Kabupaten Rokan Hilir, Penggugat menggunakan kendaraan roda 2 (dua) yakni satu unit kendaraan Sepeda Motor Mega Pro BM 2135 QP sebagai operasional dimana kendaraan tersebut adalah Program SPH yaitu program yang diberikan Tergugat kepada karyawan secara kongsi atau dibagi 2 (dua), yang angsurannya dipotong melalui upah Penggugat, dimana tiap bulannya upah Penggugat dipotong sebesar Rp270.000,00 yang sudah Penggugat lakukan pembayarannya selama 2 (dua) tahun 10 (sepuluh) bulan;

22. Bahwa setelah Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, kendaraan operasional Penggugat berada di kebun Tergugat, oleh karenanya wajar dan patutlah Tergugat untuk mengembalikan/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membayar uang angsuran yang telah Penggugat bayarkan kepada Tergugat sejumlah Rp9.180.000,00 (sembilan juta seratus delapan puluh ribu rupiah);

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini oleh Majelis Hakim;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat, berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah proses berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 maupun hak-hak lainnya, dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang Pesangon 2 x 3 x Rp5.011.780,00	=Rp30.070.680,00;
b. Uang Perumkes 15% x Rp30.070.680,00	= <u>Rp4.510.602,00</u> +
Jumlah	=Rp34.581.282,00;
c. Sisa Upah Bulan Juli 2016 (15 HK)	
Rp2.425.054,00	= Rp2.425.054,00;
d. Tunjangan Hari Raya Tahun 2016	
1 x Rp5.011.780,00	= Rp5.011.780,00;
e. Upah Proses Juli 2016 sampai dengan Maret 2017	
(8 Bln) x Rp5.011.780,00	= <u>Rp40.094.240,00</u> +
Total Jumlah	= Rp82.112.356,00;

Terbilang: Delapan puluh dua juta seratus dua belas ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah;

6. Menghukum Tergugat untuk mengembalikan/membayar uang angsuran Penggugat atas kendaraan sepeda motor Mega Pro BM 2135 QP sejumlah Rp9.180.000,00 (sembilan juta seratus delapan puluh ribu rupiah) kepada Penggugat;

Hal. 6 dari 14 hal. Put. Nomor 1363 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Atau: Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa pada prinsipnya Tergugat menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat sebagaimana yang terdapat dalam gugatannya tertanggal 21 Maret 2017 kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat sepanjang tidak merugikan kepentingan Tergugat;

Bahwa di dalam perkara *a quo* gugatan Penggugat tidak jelas tentang berapa lama Penggugat bekerja dan juga penghitungan pesangon oleh Penggugat tidak sesuai aturan hukum;

Bahwa Penggugatlah yang sering melalaikan tugasnya dalam melakukan pekerjaan di tempat Tergugat. Tergugat pernah memberikan Surat Peringatan pada tahun 2015 beberapa kali kepada Penggugat agar tidak lalai dalam bekerja yang mengakibatkan kerugian bagi Tergugat. Tergugat masih ingin membina dan mempekerjakan Penggugat pada saat itu, karena masih ada pertimbangan terhadap Penggugat. Pada tahun 2016 Penggugat mengulangi kesalahan untuk kesekian kalinya yang membuat Tergugat merasa dirugikan oleh Penggugat;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah mengambil putusan, yaitu Putusan Nomor 26/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.Pbr., tanggal 19 Juni 2017 yang amarnya sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi:

Menolak Eksepsi Tergugat seluruhnya;

B. Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat melalui Surat Keputusan Nomor 461/HRD-UM/PT.APSL/VII/2016 batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 28 Februari 2017;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp73.938.500,00 dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa kerja 3 tahun 4 bulan

Upah Terakhir Rp4.961.780,00

Uang Pesangon Rp4.961.780 x 4 =Rp19.847.120,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Penghargaan Masa Kerja Rp4.961.780 x2	=Rp9.923.560,00;
Jumlah	=Rp29.770.680,00;
Uang Penggantian Perumahan	
Dan Pengobatan 15% x 29.770.680	=Rp4.465.602,00;
Jumlah	=Rp34.236.282,00;
Upah proses Rp4.961.780 x 8 bulan	=Rp39.702.240,00;
Jumlah Keseluruhan	=Rp73.938.522,00;
Pembulatan	=Rp73.938.500;

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

5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 19 Juni 2017 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Juli 2017 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 Juli 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr. *juncto* Nomor 40/Kas/G/2017/PN.Pbr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut pada tanggal 20 Juli 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 25 Juli 2017, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat, mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 8 Agustus 2017;

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 formal dapat diterima;

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

1. Tentang Masa Kerja Termohon Kasasi:

Hal. 8 dari 14 hal. Put. Nomor 1363 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial keliru dalam menghitung masa kerja dalam pertimbangannya pada halaman 22 alinea ketiga salinan Putusan yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangandst...”

Bahwa masa kerja Termohon Kasasi adalah 2 (dua) tahun 9 (sembilan) bulan yaitu dari tanggal 2 Oktober 2013 s/d 11 Juli 2016 sehingga bila kesalahan menghitung masa kerja akan mengakibatkan kerugian bagi pihak Pemohon Kasasi dalam perhitungan uang pesangon dan jelas tidak sesuai dengan aturan hukum;

2. Tentang Uang Penghargaan Masa Kerja:

Bahwa sangat keliru pendapat Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang membuat pertimbangan hukum sebagaimana termuat pada halaman 23 alinea kedua salinan putusan yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa dengan diputusnya hubungan kerjadst....”

Bahwa berdasarkan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, (empat) bulan upah;
- d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e)dst...

Bahwa bila melihat hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi yaitu Termohon Kasasi mulai bekerja pada tanggal 2 Oktober 2013 sampai dengan 11 Juli 2016 dan bila dihitung masa kerja yang sebenarnya adalah 2 (dua) tahun 9 (sembilan) bulan. Hal ini bila dikaitkan dengan perhitungan uang penghargaan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja yang berhak mendapatkan uang penghargaan adalah pekerja yang minimal telah bekerja selama tiga tahun; Bahwa jelas Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah memperhitungkan masa kerja Termohon kasasi dan tidak sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

3. Tentang Uang Proses:

Hal. 9 dari 14 hal. Put. Nomor 1363 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah keliru dan salah dalam pertimbangannya pada halaman 23 alinea kedua salinan putusan yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa dengan diputusnya hubungan kerjadst....”

Bahwa Pemohon Kasasi dapat memutus hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi yang melakukan kesalahan berat, maka sudah seharusnya uang proses tidak dibayarkan, yang mana pemutusan hubungan kerja tersebut telah secara sah putus sejak 11 Juli 2016 berdasarkan Surat Nomor 461/HRD_UM/PT.APSL/VII/2016 dan tanpa harus diajukan ke Disnaker ataupun Pengadilan PHI;

4. Tentang kesalahan Termohon Kasasi:

Bahwa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah keliru dalam pertimbangannya halaman 22 alinea pertama yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan kronologi dan alasan-alasan di atas diperoleh fakta bahwa Penggugat Terbukti berkali-kali melakukan pelanggaran tidak disiplin.....”;

Bahwa perbuatan Termohon Kasasi merupakan suatu perbuatan yang dikategorikan sebagai kesalahan yang berat, yang mana telah berkali-kali membuat kesalahan yang dibuktikan dengan Bukti T.1 dan T.2 dalam persidangan dahulu dan ditambah lagi Pemohon Kasasi saat ditugaskan untuk tugas piket dari tanggal 6 s/d 14 Juli 2016 dan ternyata Termohon Kasasi tanpa keterangan tidak melaksanakan tugasnya dan tidak berada di lokasi tugas. Perbuatan Termohon Kasasi yang melalaikan tugasnya adalah termasuk kesalahan berat, dimana Termohon Kasasi membiarkan begitu saja kebun yang seharusnya menjadi tanggungjawabnya yang harus dijaga dengan baik. Dengan ketidakhadiran Termohon Kasasi bekerja pada saat ditugaskan mengakibatkan kerugian pada Pemohon Kasasi;

Bahwa berdasarkan hal tersebut, dikaitkan dengan Pasal 158 ayat (1) huruf G Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

“Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan”;

Bahwa berdasarkan Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, Pemohon kasasi dapat memutuskan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi/Pekerja/Buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat;

5. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Termohon Kasasi:



Bahwa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dalam pertimbangannya pada halaman 21 angka 2 (dua) salinan putusan yang menyebutkan:

“Tidak disiplin dan tidak menunjukkan kinerja yang diharapkan....dst..”;

Bahwa Termohon Kasasi jelas-jelas telah melakukan kesalahan dan pelanggaran yang berakibat fatal dan membuat kerugian bagi perusahaan, sudah seharusnya Termohon Kasasi melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, bukan melakukan kesalahan/pelanggaran serta tidak disiplin. Untuk hal tersebut Pemohon Kasasi telah berusaha untuk melakukan pembinaan terhadap Termohon Kasasi, Pemohon Kasasi telah memberikan Surat Peringatan Satu (SP-1) dan Surat Peringatan Kedua (SP-II) pada tanggal 28 Mei 2015 dan tanggal 30 Mei 2015. Dan kemudian Pemohon Kasasi mengeluarkan SK PHK Nomor 461/HRDUM/PT.APSL/VII/2016 tanggal 11 Juli 2016;

Bahwa Pemohon kasasi telah melakukan ketentuan berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

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

6. Tentang Gaji/Upah:

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial keliru dalam pertimbangannya halaman 23 paragraf 2 Salinan Putusan menyebutkan:

“Menimbang, bahwa dalam gugatannya pada *posita* angka 20....dst..”

Bahwa untuk menghitung pesangon haruslah jelas mengenai berapa upah perbulan pekerja, karena berdasarkan hal itulah perhitungan pesangon dapat dihitung dan perusahaan dapat menghitung jumlah pesangon yang diterima pekerja. Namun Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini mengacu kepada bukti P-4 Berupa Surat Keputusan Nomor 289/HRD/GJ/IV/2015 tentang Penghasilan Termohon Kasasi sebesar Rp4.961.780 perbulan;

Bahwa dalam persidangan jelas Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan dan menghitung mengenai hak-haknya yang harus diungkapkan dipersidangan dan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial juga dalam pertimbangannya juga menyatakan Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan dalil dalil yang dikemukakan oleh Termohon Kasasi;



Bahwa berdasarkan uraian di atas terlihat jelas Termohon Kasasi tidak dapat mengungkapkan berapa upah yang diterima oleh Termohon Kasasi, dan Majelis Hakim hanya mengacu kepada Surat Keputusan Nomor 289/HRD/GJ/IV/2015 tersebut yang belum dapat dibuktikan kebenarannya; Hal ini dapat merugikan Pemohon Kasasi dan Pemohon Kasasi telah menghitung upah perbulan Termohon kasasi sesuai ketentuan perusahaan sebesar Rp3.711.780,00 (tiga juta tujuh ratus sebelas ribu tujuh ratus delapan puluh rupiah), perhitungan oleh Pemohon Kasasi berbeda jauh dengan pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 19 Juli 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 28 Juli 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah tepat dan benar dalam menerapkan hukum;

Bahwa *Judex Facti* telah patut dan adil memutus hubungan kerja (PHK) dengan komponen 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Penggugat telah mangkir 4 (empat) hari dan telah menerima surat peringatan. Namun demikian, putusan *Judex Facti* sepanjang mengenai upah proses perlu diperbaiki semula 8 (delapan) bulan menjadi 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT ANDIKA PERMATA SAWIT LESTARI 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 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:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT ANDIKA PERMATA SAWIT LESTARI**, tersebut;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Pbr., tanggal 19 Juni 2017, sekedar mengenai besarnya upah proses menjadi 6 (enam) bulan, sehingga amarnya sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

B. Dalam Pokok Perkara

- 1). Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2). Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat melalui SK Nomor 461/HRD-UM/PT.APSL/VII/2016 batal demi hukum;
- 3). Menyatakan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 28 Februari 2017;
- 4). Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp73.938.500,00 dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa kerja 3 tahun 4 bulan

Upah Terakhir Rp4.961.780,00

Uang Pesangon Rp4.961.780 x 4 =Rp19.847.120,00;

Uang Penghargaan Masa Kerja Rp4.961.780 x 2 =Rp9.923.560,00;

Jumlah =Rp29.770.680,00;

Uang Penggantian Perumahan

Dan Pengobatan 15% x 29.770.680 =Rp4.465.602,00;

Jumlah =Rp34.236.282,00;

Upah proses Rp4.961.780 x 6 bulan =Rp29.770.680 +

Jumlah Keseluruhan =Rp64.006.962;

Terbilang: Enam puluh empat juta enam ribu sembilan ratus enam puluh dua rupiah;

- 5). Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Selasa tanggal 21 November 2017 oleh Dr. H. Abdurrahman, S.H., M.H. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh Para pihak;

Hakim-Hakim Anggota: K e t u a,
Ttd./H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.
Ttd./Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti
Ttd./Dr. Sriti Hesti Astiti, S.H., M.H.

Oleh karena Hakim Agung Dr. H. Abdurrahman, S.H., M.H. sebagai Ketua Majelis telah meninggal dunia pada hari Rabu, tanggal 29 November 2017, maka putusan ini ditandatangani oleh Hakim Anggota I/Pembaca I H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. dan Hakim Anggota II/Pembaca II Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Jakarta, 10 Januari 2018
Ketua Mahkamah Agung RI
Ttd./Prof. Dr. H.M. HATTA ALI, S.H., M.H.

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

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 122002

Hal. 14 dari 14 hal. Put. Nomor 1363 K/Pdt.Sus-PHI/2017