



P U T U S A N

Nomor 127 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

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

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

**PT TAEWON INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Raya Industri Selatan I, Blok LL-6 Kawasan Industri Jababeka II Cikarang–Bekasi, diwakili oleh Mr. Park Sea Man, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Priyo Jatmiko, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Ruko Sentra Niaga Blok B.1 Nomor 5, Kayu Ringin, Kota Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 April 2017;

Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat;

M e l a w a n

**DADANG YUNUS**, bertempat tinggal di Kp. Jambu RT 004/RW 002, Desa Jambu Karya, Kecamatan Rajeng, Tangerang;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 18 Agustus 2016, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan PT Taewon Indonesia sejak 26 Juni 2006 sebagai Supervisor admin Produksi;
2. Bahwa Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap pada PT Taewon Indonesia pada tanggal 15 Desember 2008;
3. Bahwa pada tahun 2009 Penggugat bersama rekan rekan Staff PT Taewon Indonesia mengajukan usulan agar kiranya jam kerja bagian staff disamakan dengan jam kerja bagian Produksi yaitu masuk pukul 07:00

Halaman 1 dari 14 hal. Put. Nomor 127 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer



sampai 15:00, dan karena Penggugat ikut mengusulkan hal ini lalu Penggugat dimutasikan ke Bagian HRD;

4. Bahwa Tahun 2010 Penggugat dimutasikan ke Devisi Pulp Moulding sebagai Supervisor Produksi;
5. Bahwa pada tanggal 10 September 2011 Penggugat dimutasikan lagi ke bagian staff PPIC sebagai Assitant Manager PPIC;
6. Bahwa Pada tanggal 23 November 2012, dibuat kesepakatan Bersama antara Serikat Pekerja PT Taewon Indonesia dengan Pihak Tergugat mengenai kelebihan jam kerja atau lembur;
7. Bahwa pada tanggal 11 Agustus 2014 Penggugat dimutasi kebagian Pulp Moulding sebagai Kepala Bagian dengan Jabatan Assistant Manager;
8. Bahwa pada tanggal 24 Desember 2014 Penggugat diberikan Surat Penurunan Jabatan dari posisi Asisten Manager ke Bagian Umum non Jabatan;
9. Bahwa mutasi terakhir tersebut Penggugat diberi tugas dibagian taman;
10. Bahwa kemudian Penggugat mengajukan surat keberatan atas penurunan Jabatan tersebut kepada pihak Management PT Taewon Indonesia;
11. Bahwa pada tanggal 4 Mei 2015 PT Taewon Indonesia Mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat;
12. Bahwa Tergugat terakhir kali menerima upah adalah sebesar Rp3.338.080,00 (tiga juta tiga ratus tiga puluh delapan ribu delapan puluh rupiah);
13. Bahwa sejak dikeluarkannya surat pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat, maka Penggugat tidak menerima gaji hingga saat ini;
14. Bahwa Penggugat keberatan dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
15. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) dan (3) "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" ayat (3) "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh";
16. Bahwa berdasarkan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka Tergugat seharusnya membayarkan pesangon terhadap Penggugat, namun hingga saat ini Tergugat tidak mau membayarkan Pesangon kepada Penggugat;



17. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat maka Penggugat merasa dirugikan oleh karena belum dibayarkannya upah, kekurangan upah lembur, uang pesangon dan penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat dari Tergugat adalah sebagai berikut:

No.	Penggantian Hak	Nilai	Total
1.	Kekurangan gaji yang belum diterima : Periode Mei – Oktober 2015 Rp3.338.080,00 x 5 bulan	Rp16.690.400,00	Rp16.690.400,00
2.	1. Pesangon: 9 x Rp3.338.080,00 2. Penghargaan masa kerja 4 x Rp3.338.080,00 3. Penggantian perumahan serta pengobatan 15 % x Pesangon	Rp30.042.720,00 Rp13.352.320,00 Rp6.509.256,00	Rp49.904.296,00
3.	Upah Lembur yang belum dibayarkan : 1. Tahun 2006 = 426 Jam 2. Tahun 2007 = 860 Jam 3. Tahun 2008 = 845 Jam 4. Tahun 2009 = 862 Jam 5. Tahun 2010 = 862 Jam 6. Tahun 2011 = 878 Jam 7. Tahun 2012 = 885 Jam	Rp2.107.848,00 Rp4.673.240,00 Rp5.275.335,00 Rp5.900.390,00 Rp6.472.758,00 Rp7.036.292,00 Rp8.650.875,00	Rp40.116.738,00
Total Keseluruhan sebesar			Rp106.711.434,00

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan tunggakan upah kerja kepada Penggugat terhitung sejak bulan Mei 2015 sampai saat ini atau sampai dengan dikabulkannya gugatan Penggugat, dengan nilai tunggakan upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar 5 bulan upah yaitu Rp16.690,400,00 (enam belas juta enam ratus sembilan puluh ribu empat ratus rupiah);
3. Memerintahkan Tergugat membayarkan pesangon kepada Penggugat sebesar Rp49.904.296,00 (empat puluh sembilan juta sembilan ratus empat ribu dua ratus sembilan puluh enam rupiah);
4. Memerintahkan Tergugat membayarkan pesangon kepada Penggugat Penggantian kekurangan upah lembur dari Tahun 2006 sampai dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2012 sebesar Rp40.116.738,00 (empat puluh juta seratus enam belas ribu tujuh ratus tiga puluh delapan rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya sampai dengan Tergugat melaksanakan putusan ini;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan yang memeriksa perkara ini berpendapat lain:

Subsida: Dalam peradilan yang baik, kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tanggal 18 Februari 2016, yang amarnya sebagai berikut:

1. Menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 1 November 2015;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar tunggakan upah kepada Penggugat selama 5 bulan upah sebesar Rp15.915.000,00 (lima belas juta sembilan ratus lima belas ribu rupiah);
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar Pesangon kepada Penggugat sebesar Rp47.585.850,00 (empat puluh tujuh juta lima ratus delapan puluh limaribu delapan ratus lima puluh rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara ini kepada negara sebesar Rp419.000,00 (empat ratus sembilan belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 18 Agustus 2016 sebagai berikut:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Taewon Indonesia tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 27 April 2017, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Mei 2017, diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 22 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 14/PK/2017/PHI/PN Bdg., permohonan tersebut diikuti dengan

Halaman 4 dari 14 hal. Put. Nomor 127 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial Bandung pada tanggal 22 Mei 2017;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 30 Mei 2017, akan tetapi Termohon Kasasi tidak mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 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;

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

Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* pada *Judex Juris in casu* Putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang diputus tanggal 18 Agustus 2016, tidak mempertimbangkan secara utuh keseluruhan bukti maupun keterangan saksi yang diajukan oleh pihak-pihak ke depan persidangan. Terutama bukti dan saksi yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Pemohon Kasasi sekarang Pemohon Peninjauan Kembali (PK);

Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa dan memutus perkara ini

2. Bahwa dalam pemeriksaan perkara ini pada Pengadilan Tingkat Pertama yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung apa yang dipertimbangkan oleh Hakim Agung tersebut juga telah kami bantah kebenarannya baik dalam jawab-jinawab maupun dalam konklusi/kesimpulan akhir dalam perkara ini (untuk mohon diperiksa berkas), namun demikian tidak ada salahnya apabila dalam kesempatan ini kami kemukakan kembali setelah mempelajari putusan dari Mahkamah Agung hal tersebut hanya mempertimbangkan secara sepihak saja tanpa

Halaman 5 dari 14 hal. Put. Nomor 127 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



mempertimbangkan pembuktian yang diajukan oleh Pihak Pemohon Kasasi sebagai lawan (*tegenbewijs*);

3. Bahwa sangat jelas dan terang Pemohon Peninjauan Kembali (dahulu Tergugat/Pemohon Kasasi sekarang Pemohon Peninjauan Kembali (PK), telah menyajikan bukti, baik dalam bentuk tertulis, maupun bukti saksi (terlampir dalam berkas). Dan atas bukti-bukti tersebut tidak sama sekali dipertimbangkan oleh Hakim Agung pada Putusan Mahkamah Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*;

Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa dan memutus perkara ini

4. Bahwa dalam Keputusan Mahkamah Agung tersebut sama sekali tidak disinggung/dipertimbangkan dan hanya sepihak oleh Hakim Agung bukti surat maupun keterangan saksi dari Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Pemohon Kasasi;
5. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali akan menjelaskan dahulu status hubungan kerja Pemohon Peninjauan Kembali dengan Termohon Peninjauan Kembali, bahwa Termohon Peninjauan Kembali dahulu pertama kali bekerja di Pemohon Peninjauan Kembali adalah dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 2 (dua) tahun yang diawali pada tanggal masuk 28 Juni 2006, dan setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut telah berakhir masa kontraknya Termohon Peninjauan Kembali diangkat menjadi Karyawan Tetap sebagaimana Surat Keputusan tentang Pengangkatan Menjadi Karyawan Tetap Nomor 301/SK/HRD-TWI/XII/2008, yang dikeluarkan dan ditetapkan pada tanggal 15 Desember 2008 (*vide*, bukti T-1);
6. Bahwa Termohon Peninjauan Kembali selama bekerja di Pemohon Peninjauan Kembali (PK) telah beberapa kali mendapatkan promosi jabatan dari Pemohon Peninjauan Kembali, hal ini sama dengan halnya pekerja/buruh lainnya yang dapat menunjukkan prestasi yang baik dan tentunya kinerja yang memiliki produktivitas yang tinggi, bahwa dengan diberikannya kesempatan promosi jabatan kepada Termohon Peninjauan Kembali hal ini didasarkan pada Pasal 6 Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:  
"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha";  
Bahwa pasal di atas tersebut dikuatkan pula dengan ketentuan dalam Pasal 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:



- 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi;
  - 2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum;
  - 3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah;
7. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali (PK) digugat oleh Termohon Peninjauan Kembali atas dasar Pemutusan Hubungan Kerja kepada Termohon Peninjauan Kembali, bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut didasarkan Termohon Peninjauan Kembali tidak disiplin, tidak loyal dan memiliki dedikasi yang rendah. Namun demikian Pemohon Peninjauan Kembali telah memberikan kesempatan kepada Termohon Peninjauan Kembali untuk dapat menunjukkan adanya perubahan yang lebih baik kepada Termohon Peninjauan Kembali dan oleh karenanya Termohon Peninjauan Kembali telah diberikan Surat peringatan yaitu:
- Surat Peringatan I (*vide*, bukti T – 2.1);
  - Surat Peringatan II (*vide*, bukti T – 2.2);
  - Surat Peringatan III (*vide*, bukti T – 2,3)

Bahwa sebagaimana disebutkan dalam Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” dan pemberian Surat Peringatan kepada Termohon Peninjauan Kembali seharusnya sebagai motivasi untuk dapat lebih baik yang diharapkan dapat merubah sikap dan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama, namun Termohon Peninjauan Kembali tidak berubah kinerjanya, hal ini sebagaimana tercantum dalam Pasal 161 ayat (1 dan 2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Ayat 1: Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;



Ayat 2: Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;

8. Bahwa karena tidak ada perubahan dalam disiplin, loyalitas kerja maupun kinerja maka sesuai dengan Pasal 161 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diuraikan Pemohon Peninjauan Kembali pada point 10 di atas, Pemohon Peninjauan Kembali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Termohon Peninjauan Kembali dengan dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 4 Mei 2015 (*vide*, bukti T-4);
9. Bahwa apa yang telah diuraikan Pemohon Peninjauan Kembali di atas tersebut, bahwa Termohon Peninjauan Kembali telah melanggar ketentuan sebagaimana dalam perjanjian kerja ataupun perjanjian kerja bersama walaupun Pemohon Peninjauan kembali telah berupaya untuk tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan diberikannya Surat Peringatan I, II dan III kepada Termohon Peninjauan Kembali dan telah memberikan kesempatan namun Termohon Peninjauan Kembali tidak menghindahkan kesempatan yang diberikan dengan sebaik-baiknya;
10. Bahwa berdasarkan *Judex Facti* putusan perkara Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tertanggal 18 Februari 2016 maupun *Judex Juris* putusan kasasi Mahkamah Agung perkara Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, tertanggal 18 Agustus 2016 tidak melihat secara dalam kronologis dan telah melakukan kekhilafan serta salah menerapkan hukum pada perkara *a quo*, bahwa pertimbangan Hakim Agung pada halaman 11 alinea ke-2 pertimbangan hakim Agung setrip pertama putusan kasasi Mahkamah Agung Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, tertanggal 18 Agustus 2016 yang menyatakan: “Bahwa Termohon Kasasi/Pekerja/Penggugat tidak dapat dikwalifisir mengundurkan diri sesuai ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena atas kemangkiran Termohon Kasasi/Pekerja/Penggugat oleh Pemohon Kasasi/Pengusaha/Tergugat telah dikenai surat peringatan ketiga” bahwa pertimbangan Hakim Agung tersebut tidak secara jeli dan cermat mengenai permasalahan atau alasan Pemohon Peninjauan Kembali melakukan Pemutusan Hubungan kerja, dari apa yang telah disampaikan Pemohon Peninjauan Kembali pada poin 10 di atas Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena Termohon Peninjauan



Kembali telah berulang kali melakukan pelanggaran dan telah diberikan Surat Peringatan sebanyak 3 (tiga) kali;

11. Bahwa ketidakcermatan Hakim dalam mempertimbangkan pertimbangan tersebut membuat ketidakpastian hukum, apabila Majelis Hakim pada Pengadilan Tingkat Pertama maupun Hakim Agung dapat melihat dalil gugatan serta petitum Termohon Peninjauan Kembali (dahulu Penggugat), pada dalilnya Termohon Peninjauan Kembali memperselisihkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja namun Termohon Peninjauan Kembali tidak menyebutkan jelas alasan Termohon Peninjauan Kembali diputus hubungan kerja;
  12. Bahwa selain dari itu pertimbangan Hakim pada *Judex Facti* maupun *Judex Juris* putusan kasasi Mahkamah Agung perkara Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, tertanggal 18 Agustus 2016 mengenai masa kerja dalam perhitungan pesangon, Pemohon Peninjauan merasa kehilangan ruh keadilan dan menilai adanya ketidakpastian hukum, bahwa pertimbangan mengenai masa kerja dalam perhitungan pesangon Termohon Peninjauan kembali pada hal.11 alinea ke-2 (dua) tentang pertimbangan Hakim Agung setrip ke-4 yang menyatakan: “ Bahwa pertimbangan *Judex Facti* mengenai masa kerja Termohon Kasasi/Penggugat sudah tepat karena dalam surat pengangkatan disebutkan bekerja sejak 28 Juni 2006”, Bahwa pertimbangan Hakim Agung tersebut mengacu pada tanggal masuk dalam Surat Keputusan Pengangkatan Menjadi Karyawan Tetap tetapi tidak melihat tanggal ditetapkannya dan dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) tersebut, hal ini membuat ketidakpastian hukum dan setiap pengusaha tidak menemukan ruh keadilan dari penerapan hukum, bahwa mengenai perhitungan masa kerja karyawan tetap telah secara implisit dijelaskan dalam Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 60 ayat (1) yang menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan”;
- Oleh karena itu, masa kerja pekerja PKWTT/permanen dihitung atau dimulai sejak tanggal selesainya masa percobaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal yang tertulis dalam surat pengangkatan bagi pekerja tersebut, dalam hal ini Termohon Kasasi pertama kali bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan telah diangkat menjadi Karyawan Tetap pada tanggal 15 Desember 2008 sebagaimana ditetapkan dan dikeluarkannya Surat Keputusan Tentang Pengangkatan Menjadi Karyawan Tetap Termohon Peninjauan Kembali.



selain itu Majelis Hakim pada *Judex Facti* maupun *Judex Juris* dalam menetapkan putusannya tidak merujuk dan mempertimbangkan pada peraturan perusahaan pada Pasal 39 ayat (5) strip (3) menyatakan:

“Masa kerja dihitung mulai diangkat menjadi karyawan tetap berdasarkan SK (Surat Keputusan) pengangkatan karyawan tetap);

Bahwa sebagai pertimbangan Majelis Hakim Agung Peninjauan Kembali dalam pertimbangannya untuk dapat memutus dan memeriksa perkara ini, Pemohon Peninjauan Kembali melampirkan kembali Bukti sebagai berikut:

- Copy dari copy Surat Keputusan Tentang Pengangkatan Menjadi Karyawan Tetap atas nama Dadang Yunus, ditetapkan dan dikeluarkan pada tanggal 15 Desember 2008;

13. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali juga menolak putusan *Judex Juris in casu* putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang diputus tanggal 18 Agustus 2016 mengenai pembayaran tunggakan upah proses selama 5 (lima) bulan terhitung bulan Mei – Oktober 2016, Bahwa prinsip dalam hukum ketenagakerjaan adalah *No work no pay* (tidak ada pembayaran jika tidak bekerja), maka adalah berlebihan apabila Penggugat meminta adanya pembayaran, apabila karyawan yang tidak bekerja, namun tetap harus diberikan upah sebagaimana layaknya karyawan yang bekerja. Dasar pemikiran yang tidak dapat diterima oleh logika hukum dan akal sehat;

14. Bahwa mengenai saksi-saksi Termohon Peninjauan Kembali dahulu Para Penggugat/Termohon Kasasi sekarang Termohon Peninjauan Kembali (PK) tersebut tidak dapat dipandang sebagai suatu kesaksian apalagi untuk dijadikan dasar dalam putusan perkara ini, oleh keterangan saksi-saksi tersebut sebagian besar tidak seluruhnya dan hanya mengetahui mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mengetahui alasan dan masa kerja dari Termohon Peninjauan Kembali dahulu Para Penggugat/Termohon Kasasi sekarang Termohon Peninjauan Kembali (PK) dan juga hanya berdasarkan pemberitahuan orang lain dengan kata lain bukan berdasarkan dengan apa yang dialami, dilihat, dan didengar sendiri sebagaimana yang telah diisyaratkan untuk seorang saksi;

15. Bahwa dengan apa yang dipertimbangkan oleh Hakim Agung, yaitu menyangkut pertimbangan-pertimbangan bahwa *Judex Juris in casu* putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang diputus tanggal 18 Agustus 2016 telah salah dan



keliru serta tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a) Bahwa terhadap putusan *Judex Facti in casu* Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg., tanggal 18 Februari 2016 tentang pembayaran sejumlah uang pesangon kepada Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Termohon tidak mempertimbangkan secara benar Masa Kerja pembayaran uang pesangon Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Termohon Kasasi;
  - b) Bahwa Termohon Peninjauan Kembali dahulu Para Penggugat/Termohon Kasasi sekarang Termohon Peninjauan Kembali (PK), tidak dapat membuktikan masa kerjanya seperti yang didalilkan dalam Surat gugatan dalam bagian masa kerja masing-masing Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Termohon Kasasi;
16. Bahwa Surat Bukti dari Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Termohon Kasasi tidak ada persesuaian dengan gugatan sehingga apa yang didalilkan oleh Penggugat tidak dapat dibuktikan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1865 KUHPerdara yang menyatakan barang siapa yang memiliki sesuatu hak atau mempunyai cukup alasan untuk menegakkan hak nya itu atau menyangkal orang lain, harus membuktikan hak atau alasan itu benar ada padanya;
17. Dalam kaitannya dengan apa yang dipertimbangkan oleh Hakim Agung, yaitu menyangkut pertimbangan–pertimbangan berdasarkan putusan *Judex Facti in casu* Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2016/PNBdg., tanggal 18 Februari 2016 dan *Judex Juris in casu* putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang diputus tanggal 18 Agustus 2016 mengenai masa kerja, pembayaran upah selama proses dan pembayaran pesangon tersebut oleh Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Pemohon kasasi cukup beralasan;
18. Bahwa ketidakcermatan Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, sehingga tidak memperhatikan dan mempertimbangkan bukti bukti tersebut di atas, merupakan kelalaian yang nyata dan sangat fatal akibatnya. Padahal alasan tersebut merupakan kunci atas fakta hukum yang sebenarnya dan sangat penting dalam pertimbangan putusan perkara *a quo*;
19. Kelalaian Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* atas tidak dipertimbangkannya bukti bukti, sehingga menyebabkan Hakim Agung



yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* gagal menemukan ruh keadilan dalam perkara *a quo*. Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* tidak berfikir secara dalam, bahwa akibat keputusannya yang ceroboh tersebut telah mempertaruhkan nasib Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Pemohon Kasasi;

20. Bahwa apabila Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, memperhatikan secara cermat, dan tidak terkecoh oleh upaya Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Termohon Kasasi, Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Pemohon Kasasi sangatlah yakin bahwa putusan *Judex Facti in casu* Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 18 Februari 2016 dan putusan *Judex Juris in casu* putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang diputus tanggal 18 Agustus 2016 akan sangat berbeda atau bertolak belakang dengan putusan yang dimohonkan Peninjauan kembali ini;

21. Bahwa sehubungan dengan yang telah diuraikan di atas, Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Tergugat/Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti perlawanan tentang masa kerja pada waktu pemeriksaan perkara ini di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung yang mana surat bukti tersebut menyangkali kebenaran bukti yang diajukan Penggugat asal dan bukti tersebut dikirim tembusannya ke depan Majelis Hakim Agung Peninjauan Kembali agar dapat dipertimbangkan mengenai masa kerja Termohon Peninjauan Kembali dahulu Penggugat/Termohon Kasasi mengenai jumlah pembayaran uang pesangon dan Upah Selama Proses;

*Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa dan memutus perkara ini*

1. Bahwa sekali lagi, apabila Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara ini pada *Judex Juris in casu* putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang diputus tanggal 18 Agustus 2016 secara cermat memperhatikan bukti yang tersaji di persidangan dan secara konsisten menerapkan hukumnya secara obyektif, maka Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara ini pada *Judex Juris in casu* putusan kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 461/K/Pdt.Sus-PHI/2016., yang diputus tanggal 18 Agustus 2016 akan memberikan putusan yang berbeda dengan keputusan Nomor 213/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., tanggal 18 Februari



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2016, yang dimohonkan oleh Pemohon Peninjauan kembali (dahulu Tergugat) ini. Serta dapat dipastikan akan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya akan menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima. Dan itulah putusan yang tepat berdasarkan fakta dan dasar hukum yang seadil-adilnya;

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

Bahwa alasan-alasan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena tidak ditemukan adanya kekhilafan Hakim atau kekeliruan yang nyata dalam putusan *Judex Juris* dan *Judex Facti*;

Bahwa sudah tepat penerapan Pasal 161 karena Pekerja mangkir, namun Tergugat tidak memanggil secara patut dan tertulis, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak sah, untuk itu adil menghukum Pemohon Peninjauan Kembali/Tergugat untuk membayar uang pesangon sebagaimana Pasal 161 (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditambah dengan upah proses;

Bahwa terhadap alasan permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali tentang adanya Novum/bukti baru yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali tersebut ternyata bukan merupakan bukti yang menentukan sebagaimana dimaksud Pasal 67 huruf b 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 karena tidak disebutkan kapan dan dimana bukti tersebut ditemukan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: **PT TAEWON INDONESIA**, tidak beralasan, sehingga 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 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

Halaman 13 dari 14 hal. Put. Nomor 127 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali: **PT TAEWON INDONESIA** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Agung pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Panji Widagdo, S.H., M.H., dan Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim-Hakim Agung sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Endang Wahyu Utami, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./

Panji Widagdo, S.H., M.H.

Ttd./

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

Ketua Majelis,

Ttd./

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd./

Endang Wahyu Utami, S.H., M.H.

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

RAHMI MULYATI, SH., MH.  
NIP: 19591207.1985.12.2.002

Halaman 14 dari 14 hal. Put. Nomor 127 PK/Pdt.Sus-PHI/2017