



**PUTUSAN**

**Nomor 627 K/Pdt.Sus.PHI/2013**

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

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

**WASIS**, bertempat tinggal di RT.009 RW. 003 Desa Beringin Lestari, Kecamatan Tanjung Hilir, Kabupaten Kampar, dalam hal ini memberi kuasa kepada : **YELMI, S.H., M.H.**, Advokat pada Kantor Hukum “**YELMI, S.H., & REKAN**”, beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 125 Lt. III Perkantoran Bank BRI Cabang Tangkerang Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Agustus 2013; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**melawan :**

**SINARMAS TBK Cq. PT. IVOMAS TUNGGAL LESTARI**, Ujung Tanjung Workshop Kabupaten Siak, berkedudukan di Jalan Tengku Umar No. 19 Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada **R. EVI GARFIDAH, S.H.**, dan kawan-kawan, kesemuanya Staff Personalia dan Hukum PT. Ivomas Tunggal Lestari, berkantor di Sinarmas Land Menara II, Lantai 30 Jalan M.H. Thamrin Kav. 22 No. 51, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 September 2013; 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 sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada pokoknya atas dalil-dalil:

- 1 Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat pada perusahaan Sinarmas TBK Cq. PT. Ivomas Tunggal Lestari Ujung Tanjung Workshop Kabupaten Siak;

Nama Pekerja : Wasis;

Kewarganegaraan : Indonesia;

Pekerjaan (job terakhir) : Karyawan Fabrikasi;

Hal. 1 dari 12 hal. Put. Nomor 627 K/Pdt.Sus.PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Unit Kerja : Ujung Tanjung Workshop Kabupaten Siak;  
Lama/Masa Bekerja : Semenjak tahun 26 Mei 2008 (4 tahun);  
PHK : 25 November 2012;  
Gaji upah terakhir perbulan : Rp. 1.239.000,- + 37 kg Beras (dirupiahkan beras bulog @ Rp. 8.500,- = Rp. 314.000,- Gaji/bulan Rp. 1.239.000,- + 314.000,- = Rp. 1.553.000,- (satu juta lima ratus lima puluh tiga ribu rupiah);

- 2 Bahwa Penggugat selama bekerja telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan telah mengabdikan pada Tergugat selama 4 (empat) tahun;
- 3 Bahwa pada tanggal 26 November 2012 tanpa melakukan kesalahan/pelanggaran terhadap PBK dan Peraturan Perusahaan Penggugat menerima surat PHK sepihak dari Tergugat, Tergugat tidak mau memperkerjakan Penggugat lagi sesuai dengan surat PHK No. 001/ HR.SYB/11/2012;
- 4 Bahwa atas permasalahan ini Penggugat dan Tergugat telah melakukan bipartite dan tripartit, tetapi Tergugat tetap melakukan PHK sepihak terhadap Penggugat dengan alasan Tergugat tidak bersedia mempekerjakan kembali Penggugat, dan Tergugat bersedia memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- 5 Bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sesuai dengan anjuran depnaker No. 567/Disosnakertrans/II/2013/154 tertanggal 123 Februari 2013 pada hal 2 angka 3, 4 dan 5 adalah PHK atas dasar hubungan kerja tidak harmonis lagi sehingga tidak dapat diteruskan;
- 6 Bahwa atas PHK sepihak tersebut, dinas Tenaga Kerja telah mengeluarkan anjurannya yang menganjurkan agar kepada Pihak Perusahaan dalam hal ini Tergugat agar memberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan sebagaimana yang dimaksud Pasal 156 ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan membayar upah/gaji selama dalam proses perselisihan berlangsung sesuai anjuran No. 567/ Disosnakertrans/II/2013/154 tertanggal 12 Februari 2013 (anjuran terlampir);
- 7 Bahwa dari fakta hukum di atas jelas PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah PHK sepihak tanpa kesalahan dan tanpa dasar hukum yang jelas, karena Penggugat tidak membuat kesalahan baik melanggar PKB ataupun melanggar Peraturan Perusahaan;
- 8 Bahwa PHK sepihak yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah PHK tanpa ada kesalahan dan tanpa dasar hukum yang jelas, PHK

#### 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)



sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh sebab itu PHK sepihak tersebut dengan sendirinya batal demi hukum;

- 9 Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;
- 10 Bahwa sesuai ketentuan Pasal 152 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa kesalahan baik melanggar PKB ataupun pelanggaran Peraturan Perusahaan, Penggugat telah dirugikan haknya dan Penggugat berhak untuk memperoleh uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan upah proses sesuai putusan MK No. 37 /PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 sampai perkara ini didaftarkan ke PHI pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sebesar:

Gaji/bulan	: Rp. 1.553.000,-;	
Lama Bekerja	: 4 tahun;	
Cuti yang belum diambil	: 12 hari;	
Bonus yang belum diambil	: 4 bulan gaji;	
Uang Pesangon	: 2 x 5 (lima) bulan upah;	
UPMK	: 2 x 2 (dua) bulan upah;	
UPH	: 15% x uang pesangon + UPMK;	
UP	: 10 x 1.553.000,-	= Rp. 15.530.000,-;
UPMK	: 4 x 1.553.000,-	= <u>Rp. 6.212.000,-(+);</u>
Total		= Rp. 21.742.000,-;
UPH	: 15% x Rp. 21.742.000,-	= <u>Rp. 3.261.300,-(+);</u>
		= Rp. 25.003.300,-;
Upah dalam proses Desember 2012 s/d Mei 2013 (6 bulan		
	: 6 x 1.553.000,-	= <u>Rp. 9.318.000,-(+);</u>
		= Rp. 34.321.300,-;
Cuti yang belum diambil 12 x Rp. 54.000,-		= Rp. 648.000,-;
Bonus yang belum diambil 4 bulan x 1.553.000,-		= <u>Rp. 6.212.000,-(+);</u>
Jumlah		= Rp. 41.181.300,-;

- 11 Bahwa mengingat PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah melanggar dan bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku, dan batal demi hukum maka Penggugat berhak mendapatkan Uang Pesangon 2 kali ketentuan sesuai ketentuan Pasal 156 jo Pasal 152 ayat (2) UU No. 13 tahun

Hal. 3 dari 12 hal. Put. Nomor 627 K/Pdt.Sus.PHI/2013



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah dalam proses sesuai putusan MK No, No. 37 /PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 sampai perkara ini didaftarkan ke PHI pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dan sampai putusan berkekuatan hukum tetap yang akan diperhitungkan kemudian apabila adanya upaya hukum kasasi oleh salah satu pihak;

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

- 1 Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat;
- 2 Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- 3 Menyatakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus setelah adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 4 Menyatakan dan menetapkan Penggugat berhak mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan, Uang Pesangon dua kali ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan atas PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, cuti yang belum diambil, bonus yang belum diambil dan upah proses sesuai ketentuan yang berlaku;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, uang cuti yang belum diambil, uang bonus yang belum diambil dan upah proses sampai gugatan ini didaftarkan ke PHI pada Pengadilan negeri Pekanbaru yaitu sebesar Rp. 41.181.300,- (empat puluh satu juta seratus delapan puluh satu ribu tiga ratus rupiah);
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses yang belum dihitung dan ditentukan kemudian sampai putusan dalam perkara perselisihan PHK sepihak ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan Putusan Nomor 21/G/ 2013/PHI.PBR tanggal 16 Agustus 2013 dengan amar sebagai berikut:

- a Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b Menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan berupa Memorandum Nomor : 003/UTNW/MGR/11/2010 tertanggal 25 November 2010;
- c Menyatakan Surat Keputusan Nomor : 001/HR S&P/11/2012 tertanggal 14 November 2012 tentang Pemutusan Hubungan Kerja adalah sah menurut Hukum;
- d Menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 25 November 2012 dengan segala akibat hukumnya;
- e Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa:
- Uang pesangon  
5 x Rp. 1.380.461,- = Rp. 6.902.305,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja  
2 x Rp. 1.380.461,- = Rp. 2.760.922,-
  - Uang Penggantian Perumahan dan pengobatan  
15% x Rp. 9.663.227,- = Rp. 1.449.484,-
  - Uang sisa cuti yang belum diambil dan belum gugur = Rp. 637.135,-
  - Uang beras sebanyak 37 kilo gram x Rp. 8.000,- = Rp. 296.000,-
  - Total = Rp.12.045.846,-

(dua belas juta empat puluh lima ribu delapan ratus empat puluh enam rupiah);

- f Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 16 Agustus 2013, kemudian terhadapnya oleh Penggugat/Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 28 Agustus 2013, diajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 September 2013 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 17/Kas/G/2013/PHI.PBR, yang dibuat oleh Panitera/Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 13 September 2013;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 26 September 2013 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/ Pemohon Kasasi dan diajukan jawaban memori kasasi pada tanggal 17 September 2013;

Hal. 5 dari 12 hal. Put. Nomor 627 K/Pdt.Sus.PHI/2013

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

## ALASAN-ALASAN KASASI:

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya sebagai berikut:

I Bahwa terhadap pokok persoalan pertama tersebut Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum yang akan Penggugat/Pemohon Kasasi tanggap sebagaimana tersebut dibawah ini:

1 Bahwa dalam pertimbangan hukumnya pada alenia ke 2 dan ke 3, Hakim Judex Facti hanya mempertimbangkan bukti P2 identik dengan bukti T2, bukti P3 yang identik dengan bukti P4 dan bukti T5 dan dihubungkan dengan keterangan saksi Haidir Saragi dan Saksi Rahmat wahyu dan Perhimpunan Nasution bahwa Penggugat telah merokok diareal kerja dan makan saat jam kerja dan tidak dilarang merokok bagi Pekerja ditempat merokok yang disediakan oleh Perusahaan;

Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim Judex Facti salah dan keliru, faktanya dalam Surat Peringatan yang dikeluarkan oleh Tergugat terhadap Penggugat, baik itu surat peringatan I, ke II dan ke III tidak satupun menyebutkan kalau Penggugat telah melanggar aturan perundang-undangan, baik aturan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat atau dalam Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (lihat Pasal 108 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);

2 Bahwa Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Judex Facti alenia ke 4 halaman 19 menyatakan, Menimbang, bahwa berdasarkan dari pertimbangan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa perbuatan Penggugat yang telah merokok diareal kerjanya dan makan saat jam kerja tidak dapat dibenarkan, apalagi perusahaan telah melarang seluruh karyawan untuk tidak merokok diareal pekerjaannya saat melakukan pekerjaannya melalui memorandum No. 003/UTNW/MGR/II/2010 tertanggal 25 November sebagaimana bukti T1, dan sesuai dengan keterangan saksi Tergugat yang bernama Perhimpunan Nasution yang menerangkan bahwa memorandum tersebut telah ditempel ditempat absen karyawan dan setiap pagi





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebelum bekerja ada arahan dari atasan salah satunya adalah mengingatkan untuk tidak merokok di areal kerja, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa seluruh karyawan mengetahui mengenai memorandum tersebut;

Bahwa faktanya Majelis Hakim Judex Facti hanya mempertimbangkan alat bukti yang diajukan oleh Tergugat, Majelis Hakim Judex Facti tidak mempertimbangkan alat bukti yang diajukan oleh Penggugat, baik alat bukti surat maupun alat bukti keterangan saksi. Bahwa Majelis Hakim Judex Facti tidak mempertimbangkan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Perusahaan Tergugat. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak ada ketentuan yang mengatur tentang larangan merokok;

Bahwa pertimbangan hukum Judex Facti tersebut adalah pertimbangan hukum yang salah dan keliru dalam menafsirkan tentang hukum pembuktian, pertimbangan hukum Majelis Hakim tidak cukup dan tidak lengkap (lihat yurisprudensi Mahkamah Agung No. 800/K/Sip/1970 tanggal 25 Maret 1972), Majelis Hakim sama sekali tidak mempertimbangkan bukti-bukti Penggugat, baik keterangan saksi yang diajukan oleh Penggugat maupun Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Perusahaan Tergugat;

- 3 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim Judex Facti alenia 5 halaman 19 s/d 20 yang berbunyi "menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa oleh karena Tergugat telah memberikan surat teguran dan surat peringatan kepada Penggugat (vide Bukti T-2, P-2 identik dengan bukti T-3, Bukti P-3 identik P-4 dan T-3) dimana surat peringatan diberikan adalah sebagai upaya pembinaan kepada Penggugat untuk bekerja lebih baik dan disiplin, akan tetapi faktanya Penggugat telah mengulangi kesalahannya sekalipun telah diberikan surat peringatan oleh Tergugat, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan berupa memorandum Nomor 003/UTNW/MGR/11/2010 tertanggal tertanggal 25 November 2010, dan atas perbuatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan surat teguran dan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga, dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memberikan izin kepada Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terhitung sejak Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja diberikan Tergugat kepada Penggugat, yaitu sejak tanggal 25 November 2012 dengan segala akibat hukumnya;

Hal. 7 dari 12 hal. Put. Nomor 627 K/Pdt.Sus.PHI/2013

#### 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

Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim Judex Facti yang menyatakan Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan yang berbentuk memorandum sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memberikan izin kepada Tergugat untuk melakukan PHK kepada Penggugat sesuai dengan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pertimbangan hukum dan pendapat Majelis Hakim yang salah dan keliru;

Bahwa faktanya peraturan perusahaan yang berbentuk memorandum Nomor 003/UTNW/MGR/11/2010 tertanggal 25 November 2010 yang dijadikan dasar untuk melakukan PHK terhadap Penggugat adalah peraturan perusahaan yang dibuat oleh Tergugat yang belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Bahwa sesuai Pasal 108 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Perusahaan Mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk;

Oleh karena Peraturan Perusahaan Nomor 003/UTNW/MGR/11/2010 tertanggal 25 November 2010 belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk itu artinya Peraturan Perusahaan tersebut belum berlaku di Perusahaan Tergugat;

Oleh karena Peraturan Perusahaan tersebut belum berlaku di perusahaan Tergugat maka pertimbangan Majelis Hakim yang berpendapat bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan yang berbentuk memorandum adalah pertimbangan hukum yang salah dan keliru serta bertentangan dengan Pasal 108 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

II Bahwa terhadap pokok persoalan yang kedua yaitu berapakah upah terakhir yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon Penggugat? Dan dalam pokok persoalan yang kedua ini Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberi pertimbangan hukum, yang akan Penggugat/Pemohon Kasasi tanggapi sebagai berikut:

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti alenia ke 2 halaman 20 berbunyi "menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan bahwa upah terakhirnya sebesar Rp. 1.553.000,- (satu juta lima ratus lima puluh tiga ribu rupiah), sedang Tergugat telah membantah dalam jawabannya mendalilkan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp. 1.399.450,- (satu juta tiga ratus sembilan puluh sembilan ribu empat ratus lima puluh rupiah), oleh karena terdapat perbedaan maka dengan mendasarkan pada bukti P-9 yang identik dengan bukti T-8 tentang karcis upah bulan November 2012 yang secara jelas merinci bahwa upah Penggugat sebesar

#### 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

Rp.1.284.700,- lain-lain sebesar Rp.24.500 dan astek sebesar Rp. 71.261,- jadi total upah Tergugat sebesar Rp. 1.380.461. (satu juta tiga ratus delapan puluh ribu empat ratus enam puluh satu ribu rupiah);

Faktanya bahwa, gaji Penggugat diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada Perusahaan Tergugat yaitu pada bukti P-10 dan P-11 yang identik dengan bukti Tergugat pada T-7, pembayaran tentang upah diatur dalam Pasal V tentang Upah pada halaman 10 Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan Penggugat, dimana didalam PKB tersebut disebutkan gaji Penggugat berupa uang dan gaji berupa natura. Gaji berupa uang ditetapkan sesuai dengan keputusan bersama antara BKSPPS dan PD.FSPPP-SPSI dan Gaji berupa natura sebesar:

Bahan	Pekerja Pria/Wanita	isteri/suami tidak bekerja	Tiap anak Maksimum 3 org
Beras	15 KG	9 KG	7,5 KG

Bahwa tiap bulan Penggugat menerima gaji berupa Uang dan gaji berupa natura sebesar:

Gaji Berupa uang sebesar Rp. 1.239.000,-;

Gaji berupa natura sebesar 37 kg Beras (dirupiahkan Beras bulog @ Rp. 8.500,- = Rp. 314.000,-;

Gaji/bulan Rp. 1.239.000 + 314.000,- = Rp. 1.553.000,- (satu juta lima ratus lima puluh tiga ribu rupiah);

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang mendasarkan hanya pada satu alat bukti saja yaitu bukti P-9 identik dengan bukti T-8 adalah gaji berupa uang dan belum termasuk gaji berupa natura, bahwa gaji berupa natura yang Penggugat terima setiap bulannya adalah sebanyak 37 KG;

Bahwa dengan tidak menghitung gaji Penggugat berupa gaji natura sebagai penghitungan pesangon, pertimbangan Majelis Hakim Judex Facti telah salah dan keliru serta bertentangan dengan Pasal V PKB yang berlaku diperusahaan Tergugat dan bertentangan dengan Pasal 1 ayat (3) jo Pasal 91 jo Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan alasan-alasan hukum di atas, jelas-jelas Majelis Hakim Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru salah dan keliru dalam membuat pertimbangan hukum serta salah dalam menerapkan aturan hukum atau salah dalam penerapan hukum sebagaimana mestinya

Hal. 9 dari 12 hal. Put. Nomor 627 K/Pdt.Sus.PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk itu, sehingga putusan dalam perkara Nomor 21/G/2012/PHI-PBR tanggal 16 Agustus 2013 haruslah dibatalkan;

## **PERTIMBANGAN HUKUM:**

### mengenai alasan-alasan ke I dan II:

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah benar dalam pertimbangan mengenai PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat akibat kesalahan pelanggaran disiplin telah mendapat Surat Peringatan I s/d III, sesuai Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berhak 1 x UP Pasal 156 (2), UPMK Pasal 156 (3), UPH Pasal 156 (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hak lainnya, namun perlu perbaikan dengan menambah upah selama sejak di PHK oleh Tergugat tanggal 25 November 2012 s/d putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 16 Agustus 2013, mengingat sebelum PHK berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial kedua belah pihak wajib memenuhi kewajiban masing-masing sesuai ketentuan Pasal 155 (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, namun dengan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanggal 25 November 2012 menjadi batal sesuai Pasal 155 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menunjukkan bahwa kewajiban Penggugat bekerja telah dilarang oleh Tergugat, dengan demikian Penggugat masih berhak upah selama hubungan kerja sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tanggal 16 Agustus 2013, dibayarkan berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, dengan mempertimbangkan rasa keadilan, menerapkan Pasal 16 Kepmenaker No. 150 Tahun 2000 jo. Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebanyak 6 bulan upah;
- Bahwa masa kerja tanggal 26 Mei 2008 s/d tanggal 16 Agustus 2013 selama lebih dari 5 tahun, upah terakhir Rp. 1.553.000,- / bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas menurut pendapat Mahkamah Agung amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru harus diperbaiki sepanjang mengenai diktum No. 5 putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 21/G/2013/PHI.PBR tanggal 16 Agustus 2013;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : WASIS tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 21/G/2013/PHI.PBR tanggal 16 Agustus 2013, sehingga amarnya seperti yang disebutkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI:

- 1 Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **WASIS** tersebut;
- 2 Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru No. 21/G/2013/PHI.PBR tanggal 16 Agustus 2013 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:
  - a Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
  - b Menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan berupa Memorandum Nomor : 003/UTNW/MGR/11/2010 tertanggal 25 November 2010;
  - c Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 16 Agustus 2013;
  - d Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak Penggugat:
    - Uang pesangon  
 $5 \times \text{Rp. } 1.553.000,- = \text{Rp. } 7.665.000,-$
    - Uang Penghargaan Masa Kerja  
 $2 \times \text{Rp. } 1.553.000,- = \text{Rp. } 3.106.000,-$
    - Uang Penggantian Hak  
 $15\% \times \text{Rp. } 7.665.000,- + \text{Rp. } 3.106.000,- = \text{Rp. } 1.615.650,-$
    - Uang cuti tahun 2012  
 $12/30 \times \text{Rp. } 1.553.000,- = \text{Rp. } 621.200,-$

Hal. 11 dari 12 hal. Put. Nomor 627 K/Pdt.Sus.PHI/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

e	Upah selama proses : 6 x Rp. 1.553.000,-	= Rp. 9.318.000,-
f	THR tahun 2013 : 1 x Rp. 1.553.000,-	= Rp. 1.553.000,-
	Jumlah	= Rp.23.878.850,-

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

3 Membebaskan biaya perkara perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : **Rabu** tanggal **29 Januari 2014** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Soedjito, SH.MH. dan Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.MH. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Edi Saputra Pelawi, S.H.,M.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota;

Ttd./ Arief Soedjito, SH.MH.

Ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.MH.

K e t u a ;

Ttd.

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

Panitera Pengganti;

Ttd.

Edi Saputra Pelawi, S.H.,M.H.

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG R.I

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)