



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 55/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

RULLY RAMADIANTHA: Warga Negara Indonesia, tempat dan tanggal lahir Sei Jodoh Batam, 01 Juli 1981, Pekerjaan Swasta, Laki-laki beralamat di Balai Centre Blok D-80, RT.009/RW.003, Kel. Balai Indah, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam. Propinsi Kepulauan Riau dalam hal ini memberikan kuasa kepada NIKO NIXON SITUMORANG, SH.,MH.,ALEXANDER TAMBUNAN, SH., dan B. MARSAHALA R. SITUMORANG, SH. ketiganya merupakan Advokat dan Penasihat Hukum yang berkantor di Kantor Hukum "NIKO NIXON SITUMORANG, SH.,MH. & PARTNERS", beralamat di Komp. Ruko Inti Batam Blok H No. 5 Jln. Laksamana Bintan, Sungai Panas, Batam Kota – Batam, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 11 September 2019, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

MELAWAN

PT. ADHYA TIRTA BATAM, Yang diwakili oleh Ir Benny Andrianto Antonius, selaku Direktur Utama yang berkedudukan di Adhya Building Tower, Komplek Permata Niaga, Bukit Indah Sukajadi, Jl Jend Sudirman, Kota Batam, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Naga Suyanto, SH., M.H., HADI YANTO, S.H., M.H. dan PEBRI YUNANDA, S.H. masing masing adalah Advokat & Konsultan Hukum pada kantor NG & ASSOCIATES LAW FIRM beralamat di Komplek Ruko Kintamani Blok A Nomor 3a, Batam – Kepulauan Riau, berdasarkan surat kuasa khusus Nomor : 015/SK-NG&ALF/XI/2019 tertanggal 19 November 2019, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak;

Setelah mendengar keterangan saksi-saksi;

Setelah melihat bukti – bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 14 Oktober 2019 yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Tanjungpinang tanggal 16 Oktober 2019 di bawah register No. 55/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg telah mengemukakan hal – hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan Tergugat dengan jabatan **QHSE & Laboratory**, mulai bekerja sejak bulan Maret 2005, sampai dengan di keluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh TERGUGAT tanggal 15 April 2019 terhitung bekerja selama 14 (empat belas) tahun berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana dalam Surat Keputusan Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap No. 016/ATB/HRD-ADM/PKT/IX/2005, dengan menerima upah terahir sebesar Rp. 5.919.417,- (*Lima juta Sembilan ratus Sembilan belas ribu empat ratus tujuh belas rupiah*) per bulan;
2. Bahwa pada tanggal 22 Oktober 2018, sekira jam 09.00 Wib., Penggugat mendapat informasi dari rekan kerja bahwa telah terjadi kehilangan Water Meter Scrab (scrab meteran air) di container workshop Muka Kuning, setelah di periksa dan atas perintah Senior Supervisor Bapak Arman Ismail (atasan Penggugat), pada hari itu juga dilakukan perhitungan ulang oleh Tim Lab. Kalibrasi & Workshop Cross Chek Data dan selesai sekitar pukul 17.30 Wib., dan Senior Supervisor Bapak Arman Ismail langsung mengabarkan kejadian tersebut kepada Manager Departemen;
3. Bahwa berdasarkan laporan tersebut, Senior Supervisor Bapak Arman Ismail mendapat perintah dari manager untuk melakukan penarikan rekaman CCTV bersama dengan pihak HCD, setelah diperiksa / ditonton dengan seksama, ditemukanlah beberapa rekaman CCTV ada karyawan yang tidak berhak masuk ke area Workshop yang terekam oleh CCTV pada hari dan jam yang tidak seharusnya (dihari libur dan diluar jam kerja). Temuan yang dilihat dari CCTV tersebut lalu dilaporkan kepada Manager Departemen dan diteruskan ke Manager / Tim Kode Etik Perusahaan;
4. Setelah dilakukan **audit water meter scrab** selama hampir 3 (tiga) bulan, pada **tanggal 15 Januari 2019**, Tergugat mengeluarkan surat **Skorsing yang Pertama** kepada Penggugat, sebagaimana dalam Surat **No.039/ATB-HC/II/2019, tertanggal 15 Januari 2019, Perihal Skorsing**, dengan ketentuan Penggugat tetap hadir normal serta tidak diperkenankan meninggalkan area kerja tanpa pemberitahuan serta izin atasan;
5. Bahwa seminggu setelah Penggugat menerima Surat **No.039/ATB-HC/II/2019, tertanggal 15 Januari 2019, Perihal Skorsing** tersebut, Penggugat menerima surat lagi yaitu surat **No.052/ATB-HC/II/2019, tertanggal 15 Januari 2019, Perihal Skorsing**, dengan ketentuan selama menjalani **Skorsing** Penggugat tidak perlu masuk kerja sejak **tanggal 21 Januari 2019** sampai dengan waktu yang ditentukan kemudian;
6. Bahwa Tergugat telah melaporkan/mengadukan kehilangan barang **water meter scrab** (scrab meteran air) di container workshop muka kuning ke Kantor Kepolisian Resort Kota Bareleng dan atas laporan ini Penggugat telah dipanggil untuk diminta keterangan oleh pihak penyidik Kepolisian Resort Kota Bareleng, dihadapan penyidik Kepolisian Resort Kota Bareleng Penggugat hadir memberikan keterangan, apa yang Penggugat lihat, dengar dan apa yang dialami Penggugat semua disampaikan kepada penyidik Kepolisian Resort Kota Bareleng;
7. Bahwa pada tanggal 15 April 2019 Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat, sebagaimana dalam surat No. 189/ATB-HC/IV/2019 tertanggal 15 April 2019, Perihal **Surat Pemutusan Hubungan Kerja**;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa Penggugat sangat keberatan dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, dimana pada paragraph kedua menyatakan *"benar bahwa berdasarkan Surat No. B/116/II/2019/Reskrim, Perihal Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan/Pengaduan, setelah dilakukan pemeriksaan saksi Saudara menjelaskan mengakui telah menerima uang dan lebih dari satu kali, dari penjualan barang milik perusahaan"*, **hal ini tidak benar dan mengada-ada karena Penggugat tidak pernah sekalipun memberikan keterangan bahwa Penggugat mengakui menerima uang hasil penjualan Water Meter Scrab (Meteran Air Scrab) baik dihadapan penyidik Kepolisian Polresta Bareleng maupun di Perusahaan Tergugat;**
9. Bahwa Penggugat sangat keberatan dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, dimana pada paragraph ketiga menyebutkan *"sesuai dengan buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan, perbuatan yang saudara lakukan tersebut tergolong dalam pelanggaran berat"* **Tergugat tidak menyebutkan pasal berapa dari isi buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan yang di langgar Penggugat;**
10. Bahwa alasan **"Pelanggaran Berat"** sebagai alasan Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, **telah di batalkan** oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-II/ 2003 tertanggal 28 Oktober 2004;
11. Bahwa unsur Pelanggaran Berat yang dijadikan dasar oleh Tergugat selaku pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah **tanpa adanya putusan Pengadilan (Hakim Pidana) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, sebagaimana Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/II/2005 Tertanggal 07 Januari 2005, menegaskan bahwa Jika Pengusaha hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, harus ada putusan Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu**, sehingga harus dibuktikan terlebih dahulu kesalahan Penggugat melalui alur peradilan pidana, oleh karenanya unsur kesalahan berat yang dijadikan dasar oleh Tergugat selaku pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah **Tidak Tepat**, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat **menjadi Batal Demi Hukum;**
12. Bahwa atas adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat secara sepihak terhadap Penggugat maka dilakukan perundingan bipartit, namun dalam perundingan antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai kesepakatan, selanjutnya dilakukan Tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dan atas hal tersebut Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah memanggil Penggugat dan Tergugat dan telah dilakukan beberapa kali Mediasi namun tetap tidak tercapai kesepakatan;
13. Bahwa oleh karena mediasi tidak tercapai kesepakatan, kemudian Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mengeluarkan Surat Anjuran No. B.756/TK-4/PPHI/VII/2019, Tertanggal 23 Juli 2019, sebagai berikut :

MENGANJURKAN

- 1) Agar Perusahaan PT. Adhya Tirta Batam (ATB) memanggil pekerja Arma Ismail, Jumani, dan Rully Ramadiantha secara tertulis untuk bekerja kembali dengan jabatan semula, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya surat ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap Anjuran diatas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat ini;

14. Bahwa sebagaimana Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut diatas, yang intinya adalah menganjurkan agar Tergugat memanggil Penggugat secara tertulis untuk bekerja kembali dengan jabatan semula, namun hingga Gugatan ini diajukan Tergugat tidak melaksanakan Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut;
15. Bahwa oleh karena sikap perbuatan Tergugat yang tidak melaksanakan isi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut, disamping itu Penggugat jika bekerja pun akan kurang harmonis nantinya, maka sesuai dengan ketentuan pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan guna mendapatkan kepastian hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, Penggugat mengajukan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan sepihak oleh Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang;
16. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah **tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang menyebutkan : ***“ Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial “;***
17. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah **batal demi hukum** oleh karena Tergugat belum memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan : ***“Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum “;***
18. Bahwa oleh karena Tergugat telah mengeluarkan Surat No. 189/ATB-HC/IV/2019 tertanggal 15 April 2019, Perihal **Surat Pemutusan Hubungan Kerja** secara sepihak dan sewenang-wenang terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka sebagai konsekwensi Pemutusan Hubungan Kerja tersebut wajar dan beralasan hukum apabila Penggugat menuntut hak-hak Penggugat dengan masa kerja 14 tahun, sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Uang Pesangon 2 X Ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 X Ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak Sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4), dengan perincian sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| - Uang Pesangon | |
| 2 X 9 X Rp. 5.919.417,- | = Rp.130.227.174,- |
| - Uang Penghargaan Masa Kerja | |
| 5 X Rp. 5.919.417,- | = Rp. 29.597.085,- |
| - Uang Penggantian Hak | |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15 % X Rp. 5.919.417,-

= Rp. 23.973.638,-

- **Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 20019**

= Rp. 5.919.417,-

JUMLAH

= **Rp.189.717.314,-**

(Seratus delapan puluh sembilan juta tujuh ratus tujuh belas ribu tiga ratus empat belas rupiah).

19. Bahwa sebagaimana pasal 155 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: *"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja / buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";*

Bahwa Tergugat telah mengeluarkan Surat No. 189/ATB-HC/IV/2019 tertanggal 15 April 2019, Perihal **Surat Pemutusan Hubungan Kerja**, bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki upah penghasilan untuk membiayai hidup anak dan istrinya;

Bahwa berdasarkan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011, tentang permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar 1945, tanggal 19 Agustus 2011, Penggugat menuntut hak normative atas **upah proses** dengan perincian sebagai berikut :

- Penggugat di PHK pada tanggal 15 April 2019 sampai dengan diujukannya Gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang sudah 7 (tujuh) bulan, proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang selama 3 (tiga) bulan, sehingga Jumlah waktu upah proses selama 10 bulan dengan perhitungan:

10 bulan X Rp. 5.919.417,- = **Rp.59.194.170,- (Lima puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh empat ribu seratus tujuh puluh rupiah);**

20. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan hal-hal sebagaimana Penggugat kemukakan diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang cq Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa **Uang Pesangon 2 X** Ketentuan Pasal 156 ayat (2), **Uang Penghargaan Masa Kerja 1 X** Ketentuan Pasal 156 ayat (3), **Uang Penggantian Hak** Sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

- **Uang Pesangon** 2 X 9 X Rp. 5.919.417,- = Rp.130.227.174,-
- **Uang Penghargaan Masa Kerja** 5 X Rp. 5.919.417,- = Rp. 29.597.085,-
- **Uang Penggantian Hak** 15 % X Rp. 5.919.417,- = Rp. 23.973.638,-
- **Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 20019** = Rp. 5.919.417,-

JUMLAH = **Rp.189.717.314,-**

(Seratus delapan puluh sembilan juta tujuh ratus tujuh belas ribu tiga ratus empat belas rupiah).

5. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat selama 10 bulan yang di perhitungan sebagai berikut : 10 bulan X Rp. 5.919.417,- = **Rp.59.194.170,- (Lima puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh empat ribu seratus tujuh puluh rupiah);**
6. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*).

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing datang menghadap kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara sesuai dengan ketentuan pasal 130 HIR akan tetapi tidak berhasil selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan yang dimulai dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan jawabannya pada tanggal 8 Januari 2020 sebagai berikut ;

DALAM KONVENSI:

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil - dalil yang di kemukakan PENGGUGAT dalam surat gugatannya, kecuali yang secara tegas terbukti kebenarannya dalam persidangan perkara *a quo* ;
2. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak dalil – dalil posita gugatan PENGGUGAT pada angka 1 halaman 1 sampai dengan halaman 2, dan demi hukum PENGGUGAT haruslah membuktikan dalil - dalil posita gugatan tersebut, sesuai **ketentuan Pasal 163 HIR, Pasal 283 RBG, Pasal 1865 KUHPdata, menegaskan :**

" setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain, wajib membuktikan adanya hak itu atau kejadian yang dikemukakan itu ".



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dasar hukum tersebut diatas, telah dikuatkan **Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. No. 3164 K/Pdt/1983 tanggal 6 Februari 1985, yang menegaskan:**

*" bahwa **penggugat ternyata tidak berhasil membuktikan dalil gugatan, padahal penggugat merupakan pihak yang dibebani wajib bukti untuk membuktikan dalil gugatan tersebut, berarti penggugat gagal membuktikan dalil gugatannya. Dalam hal pihak penggugat tidak mampu membuktikan dalil gugatannya, dianggap berlebihan untuk membebankan dan mempertimbangkan pembuktian pihak tergugat. Berdasarkan putusan tersebut dalam hal penggugat gagal membuktikan dalil gugatan yang dibebankan kepadanya, dianggap tidak perlu lagi membebani tergugat untuk membuktikan dalil bantahannya** " .*

Bahwa jika ternyata PENGGUGAT dalam persidangan perkara *a quo* tidak dapat membuktikan dalil-dalil posita gugatan pada angka 1 halaman 1 sampai dengan halaman 2 maka atas dasar jurisdis tersebut diatas adalah sah dan patut menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

3. Bahwa benar pada tanggal 22 Oktober 2018, salah seorang staf TERGUGAT (Bapak RONI yang bekerja sebagai QHSE memberikan laporan ke atasannya (Bapak PAUL) terkait hilangnya water meter scrab sebanyak 3058 unit di countainer workshop QHSF ;
4. Bahwa terkait dengan hilangnya water meter scrab sebanyak 3058 unit di countainer workshop QHSF, benar selanjutnya dilakukan pemeriksaan hasil rekaman CCTV periode bulan September sampai dengan bulan Oktober 2018 dan terlihat dalam rekaman sebagai berikut :
 - Tanggal 04 September 2018 : Sdr. Indra menggunakan mobil avanza datang ke workshop .
 - Tanggal 08 September 2018 : Sdr. Indra menggunakan mobil grandmax No. 51 ke workshop.
 - Tanggal 14 September 2018 : Sdr. Indra menggunakan mobil avanza datang ke workshop.
 - Catatan : interval waktu sekitar 10 menit;
5. Bahwa atas temuan fakta hukum tersebut, selanjutnya pada tanggal 5 November 2018 QHSE mengajukan memo permohonan audit water meter scrab kepada tim Coc, **dan selanjutnya pada tanggal 07 November 2018 dilakukan interogasi internal kepada Sdr. INDRA (operator workshop) sesuai hasil rekaman CCTV;**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada tanggal 09 November 2018 Sdr. INDRA membuat dan menandatangani " SURAT PERNYATAAN " diatas kertas bermaterai yang isinya menegaskan:

1. Telah terjadi kehilangan meter air/scrab di container (QHSE) dari tahun 2013 berdasarkan instruksi dari pak "ARMA" untuk dihancurkan / dibersihkan lalu di jual tanpa ijin ATB (in casu TERGUGAT).
2. Orang yang terlibat dalam pencurian meter ini :
 - Sdr. ARMA ISMAIL (Sr.SPV Meter Calibration & Workshop)
 - JUMANI (Technician)
 - Sdr. RULLY RAMADIANTHA (Foreman) **in casu PENGGUGAT.**
 - Sdr. KAS ANTORI sebagai pemegang kunci container (Leader).
 - Sdr. IRWAN (Technician).
 - Sdr. INDRA (Operator).
 - Sdr. M.SURYADI (Operator).
3. **Semua nama diatas menerima uang hasil pencurian meterscrab.**

7. Bahwa atas pengakuan Sdr. INDRA tersebut diatas, maka selanjutnya pada tanggal 14 November 2018 TERGUGAT melalui Sdr. ISWANDI menindaklanjutinya dengan membuat Laporan Polisi sebagaimana Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor : STTLP/1170/XI/2018/SPKT/Kepri/Resta Brlg.

8. Bahwa pada tanggal 25 Pebruari 2019 TERGUGAT menerima surat dari Kantor Polisi Resort Barelang Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, pada angka 2 huruf c menegaskan :

" Walaupun Saksi an. Sdr. INDRA Bin AWANG ROZALI, Sdr. IRWAN, Sdr. M. SURYADI.MD mengakui bahwa mereka pernah menjual water meter kepada PT. Surya Batam Cemerlang ketika mereka masih bekerja di work shop PT. ATB Muka Kuning Kota Batam dan terakhir kalinya pada bulan Pebruari 2018 atas sepengetahuan saksi a. KAS ANTORI dan saksi ARMA ISMAIL, dan saksi an. KAS ANTORI dan saksi an.ARMA ISMAIL mengakui Bahwa benar mereka pernah menerima uang dari hasil penjualan water meter tersebut dan diberikan juga kepada saksi an. RULLY RAMADHIANTHA dan sdr. JUMANI (Kedua orang saksi mengetahuinya)".



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa atas fakta hukum tersebut diatas, serta setelah dilakukan penelitian dan rapat di tubuh management TERGUGAT, selanjutnya TERGUGAT memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT selaku pihak yang terlibat **sesuai surat pernyataan pengakuan Sdr. INDRA dan dikuatkan dengan surat dari Kantor Polisi Resort Bareleng Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, dimana dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 15 April 2019 No. 189/ATB-HCD/IV/2019, pada alinea ke-3 menegaskan :**

“ Sesuai dengan buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan, perbuatan yang Saudara lakukan tersebut tergolong dalam pelanggaran berat ”.

10. Bahwa dalil-dalil PENGGUGAT pada angka 9 halaman 3 demi hukum haruslah dikesampingkan,, sebab sangat tidak dapat diterima logika hukum PENGGUGAT yang mengaku bekerja sejak 2005 akan tetapi tidak paham pasal berapa yang ditujukan TERGUGAT dalam **surat Pemutusan Hubungan Kerja yang didasari atas buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan**, meski demikian melalui jawaban TERGUGAT dalam perkara *a quo* perlu ditegaskan kembali kepada PENGGUGAT, bahwa PENGGUGAT telah melanggar

1. **Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan, angka 12 menegaskan :**

” Tidak melakukan tindakan melawan hukum seperti berjudi, mencuri, dan atau menggelapkan harta perusahaan, melakukan penipuan kepada atasan, bawahan maupun sesama karyawan dan memperdagangkan harta perusahaan secara illegal ”.

Bahwa sebagai bentuk untuk dipatuhinya Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct), setiap pekerja dan tanpa terkecuali PENGUGAT menandatangani PERNYATAAN KEPATUHAN pada bagian belakang buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct), serta merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017 -2019.

2. **Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, BAB XI TINDAKAN DISIPLIN/ SANKSI / HUKUMAN,**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN,

➤ Pada angka 1 menegaskan :

“ Perusahaan dapat mengambil tindakan disiplin/ sanksi terhadap setiap karyawan yang terbukti tidak mematuhi peraturan dan tata tertib kerja diperusahaan, ketentuan tentang keselamatan dan kode etik Perusahaan dalam bentuk:

- a. Teguran.
- b. Surat Peringatan 1, 2 dan 3
- c. Pemberhentian Sementara / Skorsing.
- d. **Pemutusan Hubungan Kerja.**

Untuk butir c dan d perusahaan harus terlebih dahulu berundingan dengan Serikat Pekerja.

➤ Pada angka 2 menegaskan:

“ Bentuk tindakan disiplin yang diambil tidak harus menurut urutannya, tetapi didasarkan pada sifat, tingkat beratnya pelanggaran dan seringnya pelanggaran dilakukan serta mengingat pula tingkat tanggung jawab dari karyawan yang bersangkutan.

11. Bahwa atas fakta hukum dan dasar yuridis diatas, maka terhadap dalil-dalil PENGGUGAT angka 10 dan angka 11 halaman 3 demi hukum haruslah dikesampingkan, sebab pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT adalah didasari atas perbuatan PENGGUGAT yang telah melanggar **Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12, yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019 PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN** sebagaimana diuraikan diatas.

12. Bahwa oleh karena PENGGUGAT nyata – nyata terlibat dalam perkara hilangnya water meter scrab sebagaimana diakui PENGGUGAT dalam surat dari Kantor Polisi Resort Bareleng Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, dan dikuatkan dengan surat pernyataan dari pengakuan Sdr. INDRA, sehingga jelas PENGGUGAT yang telah melanggar Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12, yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN sebagaimana diuraikan diatas, yang demikian maka sangat berdasar menurut hukum TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT, sebagaimana hal ini ditegaskan dalam :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12.1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 yang menegaskan :

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

12.2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 126 ayat (1) yang menegaskan :

” Pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh dan pekerja / buruh ---
wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama ”.

13. Bahwa atas fakta hukum dan dasar yuridis tersebut diatas, maka jelas dan terang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sah menurut hukum, dan sepatutnyalah Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

14. Bahwa demikian pula terhadap dalil-dalil gugatan PENGGUGAT angka 12 halaman 3 sampai dengan angka 15 halaman 4 demi hukum haruslah dikesampingkan, hal ini didasari pada ketentuan **Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat (2) huruf d** menegaskan:

” pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis ”.

15. Bahwa terhadap dalil-dalil PENGGUGAT angka 15 dan angka 16 halaman 4 sampai dengan halaman 5 demi hukum haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya, sebab pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT karena PENGGUGAT telah melanggar **Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct)** pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12, yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, **PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN** sebagaimana diuraikan diatas, yang dalam hal ini jelas membuktikan PENGGUGAT tidak mematuhi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019 , yang demikian maka berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (2) juncto Pasal Pasal 126



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1), maka adalah sah dan sangat berdasar menurut hukum TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT;

16. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sah menurut hukum, maka terhadap dalil-dalil PENGGUGAT angka 18 halaman 5 demi hukum haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya, dan kepada PENGGUGAT diberikan uang penggantian hak sesuai dengan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017-2019 Pasal 57 ayat (5);

17. Bahwa demikian pula terhadap dalil-dalil gugatan PENGGUGAT angka 19 halaman 5 sampai dengan halaman 6 demi hukum patut untuk kesampingkan, sebab sebagaimana diakui PENGGUGAT dalam dalil gugatannya bahwa sebelum PENGGUGAT diberi surat pemutusan hubungan kerja, kepada PENGGUGAT telah lebih dahulu dilakukan skorsing, sehingga sangat tidak patut menurut hukum PENGGUGAT diberi upah proses, yang demikian adalah sah dan patut menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan menolak upah proses yang dimohonkan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSİ

1. Bahwa segala hal-hal yang termuat dalam konvensi dianggap telah diulangi dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam gugatan rekonvensi ;
2. Bahwa dalam gugatan rekonvensi ini semula TERGUGAT KONVENSİ selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT REKONVENSİ dan PENGGUGAT KONVENSİ dalam gugatan rekonvensi ini selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT REKONVENSİ ;
3. Bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap TERGUGAT REKONVENSİ adalah dikarenakan TERGUGAT REKONVENSİ sebagai pihak yang terlibat atas hilangnya water meter scrab sesuai dengan :

3.1. Pengakuan Sdr. INDRA membuat dan menandatangani " SURAT PERNYATAAN " diatas kertas bermaterai yang isinya menegaskan:

1. Telah terjadi kehilangan meter air/scrab di container (QHSE) dari tahun 2013 berdasarkan instruksi dari pak "ARMA" untuk dihancurkan / dibersihkan lalu di jual tanpa ijin ATB (in casu TERGUGAT).
2. Orang yang terlibat dalam pencurian meter ini :
 - Sdr. ARMA ISMAIL (Sr.SPV Meter Calibration & Workshop)
 - JUMANI (Technician)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Sdr. RULLY RAMADIANTHA (Foreman) **in casu PENGUGAT.**
- Sdr. KAS ANTORI sebagai pemegang kunci container (Leader).
- Sdr. IRWAN (Technician).
- Sdr. INDRA (Operator).
- Sdr. M.SURYADI (Operator).

3. Semua nama diatas menerima uang hasil pencurian meterscrab.

3.2. Bahwa surat dari Kantor Polisi Resort Barelang tanggal 25 Februari 2019 Nomor : B/116/III/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, pada angka 2 huruf c menegaskan:

" Walaupun Saksi an. Sdr. INDRA Bin AWANG ROZALI, Sdr. IRWAN, Sdr. M. SURYADI.MD mengakui bahwa mereka pernah menjual water meter kepada PT. Surya Batam Cemerlang ketika mereka masih bekerja di work shop PT. ATB Muka Kuning Kota Batam dan terakhir kalinya pada bulan Pebruari 2018 atas sepengetahuan saksi a. KAS ANTORI dan saksi ARMA ISMAIL, dan saksi an. KAS ANTORI dan saksi an.ARMA ISMAIL mengakui Bahwa benar mereka pernah menerima uang dari hasil penjualan water meter tersebut dan diberikan juga kepada saksi an. RULLY RAMADHIANTHA dan sdr. JUMANI (Kedua orang saksi mengetahuinya)".

4. Bahwa fakta hukum tersebut diatas, maka jelas dan terang TERGUGAT REKONVENSI telah melanggar :

a. **Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan, angka 12 menegaskan :**

" Tidak melakukan tindakan melawan hukum seperti berjudi, mencuri, dan atau menggelapkan harta perusahaan, melakukan penipuan kepada atasan, bawahan maupun sesama karyawan dan memperdagangkan harta perusahaan secara illegal ".

Bahwa untuk dipatuhinya Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct), setiap pekerja dan tanpa terkecuali TERGUGAT REKONVENSI turut menandatangani PERNYATAAN KEPATUHAN pada bagian belakang buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct), yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017 - 2019.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, BAB XI TINDAKAN DISIPLIN/ SANKSI / HUKUMAN,

- PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN,

➤ Pada angka 1 menegaskan :

“ Perusahaan dapat mengambil tindakan disiplin/ sanksi terhadap setiap karyawan yang terbukti tidak mematuhi peraturan dan tata tertib kerja diperusahaan, ketentuan tentang keselamatan dan kode etik Perusahaan dalam bentuk:

- e. Teguran.*
- f. Surat Peringatan 1, 2 dan 3*
- g. Pemberhentian Sementara / Skorsing.*
- h. **Pemutusan Hubungan Kerja.***

Untuk butir c dan d perusahaan harus terlebih dahulu berundingan dengan Serikat Pekerja.

➤ Pada angka 2 menegaskan:

“ Bentuk tindakan disiplin yang diambil tidak harus menurut urutannya, tetapi didasarkan pada sifat, tingkat beratnya pelanggaran dan seringnya pelanggaran dilakukan serta mengingat pula tingkat tanggung jawab dari karyawan yang bersangkutan.

5. Bahwa atas fakta-fakta hukum dan dasar – dasar yuridis diatas, **yang demikian maka sangat berdasar menurut hukum PENGUGAT REKONVENSI melakukan pemutusan hubungan kerja kepada TERGUGAT REKONVENSI, sebagaimana hal ini ditegaskan dalam :**

5.1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 yang menegaskan :

- (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.*
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

5.2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 126 ayat (1) yang menegaskan :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

" Pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh dan pekerja / buruh ---

wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama ".

6. Bahwa atas fakta hukum dan dasar yuridis tersebut diatas, maka jelas dan terang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PENGUGAT REKONVENSI kepada TERGUGAT REKONVENSI adalah sah dan sangat berdasar menurut hukum, dan **sepatutnyalah Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan mengabulkan gugatan rekonvensi dari PENGUGAT REKONVENSI untuk seluruhnya;**
7. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PENGUGAT REKONVENSI kepada TERGUGAT REKONVENSI adalah sah menurut hukum, maka sah dan berdasar menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo **memerintahkan PENGUGAT REKONVENSI membayar uang penggantian hak kepada TERGUGAT REKONVENSI sebesar yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017-2019 Pasal 57 ayat (5);**
8. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja dari PENGUGAT REKONVENSI adalah sah dan berdasarkan hukum, maka adalah patut menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan hubungan kerja antara PENGUGAT REKONVENSI dengan TERGUGAT REKONVENSI **dem i hukum berakhir sejak diterbitkannya surat pemutusan hubungan kerja No.189/ATB-HC/IV/2019 tanggal 15 April 2019 ;**

Berdasarkan fakta - fakta hukum dan dasar-dasar yuridis tersebut diatas, dari jawaban TERGUGAT KONVENSI / PENGUGAT REKONVENSI telah jelas dan terang telah mematahkan seluruh dalil-dalil gugatan konvensi dari PENGUGAT KONVENSI / TERGUGAT REKONVENSI dan patut menurut hukum untuk mengabulkan seluruh gugatan rekonvensi dari PENGUGAT REKONVENSI semula TERGUGAT KONVENSI, yang demikian sepatutnyalah Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara a quo, demi hukum menjatuhkan putusan :

DALAM KONVENSI :

- Menolak gugatan PENGUGAT KONVENSI untuk seluruhnya ;

DALAM REKONVENSI ;

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi dari PENGUGAT REKONVENSI untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja dari PENGUGAT REKONVENSI adalah sah dan berdasarkan hukum ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan hubungan kerja antara PENGUGAT REKONVENSI dan TERGUGAT REKONVENSI demi hukum berakhir sejak diterbitkannya surat pemutusan hubungan kerja No.189/ATB-HC/IV/2019 tanggal 15 April 2019;
4. Memerintahkan PENGUGAT REKONVENSI untuk membayar uang penggantian hak kepada TERGUGAT REKONVENSI sebesar yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017-2019 Pasal 57 ayat (5);

Dalam Konvensi dan Rekonvensi :

- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara ;

Atau : Apabila apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, maka Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, TERGUGAT KONVENSI / PENGUGAT REKONVENSI memohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan repliknya pada tanggal 22 Januari 2020;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan dupliknya pada tanggal 29 Januari 2020;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang setelah diperiksa oleh Majelis Hakim dalam persidangan ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya selanjutnya diberi tanda P-1 s/d P-7;

1. Foto copy Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam No. B.756/TK-4/PPHI/VII/2019 tanggal 23 Juli 2019, selanjutnya disebut sebagai P-1;
2. Foto copy Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Nomor 016/ATB/HRD-ADM/PKT/IX/205 tanggal 14 September 2005, selanjutnya disebut sebagai P-2;
3. Foto copy Slip Gaji period Januari 2019, selanjutnya disebut sebagai P-3
4. Foto copy Surat Skorsing No. 039/ATB-HC/II/2019 tanggal 15 Januari 2019, selanjutnya disebut sebagai P-4;
5. Foto copy Surat Skorsing No. 052/ATB-HC/II/2019 tanggal 15 Januari 2019, selanjutnya disebut sebagai P-5
6. Foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 189/ATB-HCD/IV/2019, selanjutnya disebut sebagai P-6.
7. Foto copy Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, selanjutnya disebut sebagai P-7

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang setelah diperiksa oleh Majelis Hakim dalam persidangan ternyata sebagian sama dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya selanjutnya diberi tanda T-1 s/d T-11;

1. Foto copy salinan AKTA PENDIRIAN PERSEROAN TERBATAS ADHYA TIRTA BATAM (ATB) Yang dikeluarkan oleh Notaris Kota Batam, RAINWARD., S.H., tertanggal 21 Mei 2019, selanjutnya disebut sebagai T-1
2. Foto copy Surat Keterangan Kementerian Hukum Dan HAM RI, DIRJEN Administrasi Hukum Umum Nomor. AHU-AH.01.03-0284740 yang diterbitkan di Jakarta tanggal 31 Mei 2019, selanjutnya disebut sebagai T-2
3. Foto copy Photo Copy (nezegelen) KRONOLOGIS SCRAB WATER METER LOSS, selanjutnya disebut sebagai T-3
4. Foto copy SURAT PERNYATAAN INDRA tertanggal 09 November 2019, selanjutnya disebut sebagai T-4.
5. Foto copy Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor : STTLP/1170/XI/2018/SPKT/Kepri/Resta Brlg. dengan pelapor Saudara ISWANDI dan dikeluarkan pada tanggal 14 Nopember 2018, selanjutnya disebut sebagai T-5.
6. Foto copy Photo Copy (nezegelen) Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan/Pengaduan tanggal 25 Februari 2019 Nomor : B/116/2019/RESKRIM, selanjutnya disebut sebagai T-6.
7. Foto copy PAKTA INTEGRITAS, yang dikeluarkan oleh PERSEROAN TERBATAS ADHYA TIRTA BATAM (ATB) pada 31 Januari 2018, dan di tandatangani oleh saudara Rully R, selanjutnya disebut sebagai T-7.
8. Foto copy BUKU KARYAWAN PT ADHYA TIRTA BATAM, Perjanjian Kerja Bersama periode 2017 - 2019, selanjutnya disebut sebagai T-8.
9. Foto copy CODE OF CONDUCT (Pedoman Etika Dan Prilaku), selanjutnya disebut sebagai T-9.
10. Foto copy Surat Skorsing No. 052/ATB/-HC//2019 tertanggal 15 Januari 2019, selanjutnya disebut sebagai T-10.
11. Foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.0189/ATB-HCD/IV/2019 yang dikeluarkan oleh PT. ADHYA TIRTA Batam tertanggal 15 April 2019, selanjutnya disebut sebagai T-11

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti surat (T-6, T-10, T-11) copy dari foto copy dan (T-3) berupa print out dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama Arma Ismail dan Jumani yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

1. **Saksi Arma Ismail**, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Bp Kas Antori sudah mengundurkan diri dari perusahaan dan mendapat 5 bulan gaji;
- Bahwa Penggugat tidak ditawarkan pesangon hanya ditawarkan 1 bulan gaji;
- Bahwa Penggugat tidak mendapat apa-apa;

2. Saksi JUMANI, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja dari tahun 2005 s/d April 2019.
- Barang Meteran yang hilang sebanyak 1141.
- Saksi bekerja sebagai (Foreman) input data dan kalibrasi.

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama Iswandi dan Sofian Fiktor Marojahan yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

1. ISWANDI, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa bekerja sebagai Foreman.
- Bahwa Penggugat di PHK karena Penggugat melanggar PKB;
- Bahwa saksi bekerja sebagai senior Spv bidang industry;
- Bahwa Indra disuruh menjual water meter oleh Bp Arma Ismail;
- Bahwa Penggugat terlibat menikmati/menerima pembagian hasil penjualan laporan dari pengembangan hasil kepolisian.
- Bahwa setelah diaudit water meter yang hilang sebanyak 1141 dan sebelumnya di audit sebanyak 3058;
- Bahwa bapak Indra dan Bp Kas Antori mengundurkan diri karena kemauan sendiri;
- Bahwa untuk Bp Juman, Bp Arma Ismail, Bp Rully di PHK;

2. Saksi SOFIAN FIKTOR MAROJAHAN, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja sebagai Security diperusahaan dari 1 mei 2015;
- Bahwa dengan adanya kehilangan water meter perusahaan memerintahkan kepada security untuk melakukan pengecekan mobil karyawan dan Karyawan yang keluar masuk perusahaan;
- Bahwa sebelum terjadi kehilangan water meter atas perintah Bp Fredi Jabatan sebagai Manager HRG mobil karyawan dan karyawan perusahaan yang keluar masuk area perusahaan tidak diperiksa;
- Bahwa dengan adanya kehilangan water meter di perusahaan, petugas security tidak ada yang diberikan sanksi.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 11 Maret 2020;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang telah dicatat dalam berita acara dan guna menyingkat putusan, berita acara tersebut harus dianggap dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa – apa lagi dan mohon putusan:

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan sebagai berikut:

14. Bahwa Penggugat adalah pekerja di Perusahaan Tergugat dengan jabatan **QHSE & Laboratory**, mulai bekerja sejak bulan Maret 2005, sampai dengan di keluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh TERGUGAT tanggal 15 April 2019 terhitung bekerja selama 14 (empat belas) tahun berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana dalam Surat Keputusan Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap No. 016/ATB/HRD-ADM/PKT/IX/2005, dengan menerima upah terahir sebesar Rp. 5.919.417,- (*Lima juta Sembilan ratus Sembilan belas ribu empat ratus tujuh belas rupiah*) per bulan;
15. Bahwa pada tanggal 22 Oktober 2018, sekira jam 09.00 Wib., Penggugat mendapat informasi dari rekan kerja bahwa telah terjadi kehilangan Water Meter Scrab (scrab meteran air) di container workshop Muka Kuning, berdasarkan laporan tersebut, Senior Supervisor Bapak Arman Ismail mendapat perintah dari manager untuk melakukan penarikan rekaman CCTV bersama dengan pihak HCD, setelah diperiksa / ditonton dengan seksama, ditemukanlah beberapa rekaman CCTV ada karyawan yang tidak berhak masuk ke area Workshop yang terekam oleh CCTV pada hari dan jam yang tidak seharusnya (dihari libur dan diluar jam kerja). Temuan yang dilihat dari CCTV tersebut lalu dilaporkan kepada Manager Departemen dan diteruskan ke Manager / Tim Kode Etik Perusahaan;
16. Setelah dilakukan audit water meter scrab selama hampir 3 (tiga) bulan, pada tanggal 15 Januari 2019, Tergugat mengeluarkan surat Skorsing yang Pertama kepada Penggugat, sebagaimana dalam Surat No.039/ATB-HC/I/2019, tertanggal 15 Januari 2019, Perihal Skorsing, dengan ketentuan Penggugat tetap hadir normal serta tidak diperkenankan meninggalkan area kerja tanpa pemberitahuan serta izin atasan, kemudian Penggugat menerima surat lagi yaitu surat No.052/ATB-HC/I/2019, tertanggal 15 Januari 2019, Perihal Skorsing, dengan ketentuan selama menjalani Skorsing Penggugat tidak perlu masuk kerja sejak tanggal 21 Januari 2019 sampai dengan waktu yang ditentukan kemudian;
17. Bahwa Tergugat telah melaporkan/mengadukan kehilangan barang **water meter scrab** (scrab meteran air) di container workshop muka kuning ke Kantor Kepolisian Resort Kota Bareleng dan atas laporan ini Penggugat telah dipanggil untuk dimintai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- keterangan oleh pihak penyidik Kepolisian Resort Kota Bareleng, dihadapan penyidik Kepolisian Resort Kota Bareleng Penggugat hadir memberikan keterangan, apa yang Penggugat lihat, dengar dan apa yang dialami Penggugat semua disampaikan kepada penyidik Kepolisian Resort Kota Bareleng;
18. Bahwa pada tanggal 15 April 2019 Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat, sebagaimana dalam surat No. 189/ATB-HC/IV/2019 tertanggal 15 April 2019, Perihal **Surat Pemutusan Hubungan Kerja**;
19. Bahwa Penggugat sangat keberatan dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, dimana pada paragraph kedua menyatakan *"benar bahwa berdasarkan Surat No. B/116/II/2019/Reskrim, Perihal Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan/Pengaduan, setelah dilakukan pemeriksaan saksi Saudara menjelaskan mengakui telah menerima uang dan lebih dari satu kali, dari penjualan barang milik perusahaan"*, hal ini tidak benar dan mengada-ada karena Penggugat tidak pernah sekalipun memberikan keterangan bahwa Penggugat mengakui menerima uang hasil penjualan Water Meter Scrab (Meteran Air Scrab) baik dihadapan penyidik Kepolisian Polresta Bareleng maupun di Perusahaan Tergugat;
20. Bahwa alasan "Pelanggaran Berat" sebagai alasan Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah di batalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-II/ 2003 tertanggal 28 Oktober 2004;
21. Bahwa unsur Pelanggaran Berat yang dijadikan dasar oleh Tergugat selaku pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tanpa adanya putusan Pengadilan (Hakim Pidana) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, sebagaimana Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/II/2005 Tertanggal 07 Januari 2005, menegaskan bahwa Jika Pengusaha hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, harus ada putusan Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu, sehingga harus dibuktikan terlebih dahulu kesalahan Penggugat melalui alur peradilan pidana, oleh karenanya unsur kesalahan berat yang dijadikan dasar oleh Tergugat selaku pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Tidak Tepat, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat menjadi Batal Demi Hukum;
22. Bahwa oleh karena sikap perbuatan Tergugat yang tidak melaksanakan isi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut, disamping itu Penggugat jika bekerja pun akan kurang harmonis nantinya, maka sesuai dengan ketentuan pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan guna mendapatkan kepastian hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, Penggugat mengajukan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan sepihak oleh Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang;
23. Bahwa oleh karena Tergugat telah mengeluarkan Surat No. 189/ATB-HC/IV/2019 tertanggal 15 April 2019, Perihal **Surat Pemutusan Hubungan Kerja** secara sepihak dan sewenang-wenang terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka sebagai konsekwensi Pemutusan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja tersebut wajar dan beralasan hukum apabila Penggugat menuntut hak-hak Penggugat dengan masa kerja 14 tahun, sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Uang Pesangon 2 X Ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 X Ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak Sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4),

Menimbang, bahwa dalam jawaban dan dupliknya Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut di atas dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak dalil – dalil posita gugatan PENGUGAT pada angka 1 halaman 1 sampai dengan halaman 2,
2. Bahwa pada tanggal 09 November 2018 Sdr. INDRA membuat dan menandatangani " SURAT PERNYATAAN " diatas kertas bermaterai yang isinya menegaskan:

2. *Telah terjadi kehilangan meter air/scrab di container (QHSE) dari tahun 2013 berdasarkan instruksi dari pak "ARMA" untuk dihancurkan / dibersihkan lalu di jual tanpa ijin ATB (in casu TERGUGAT).*

3. *Orang yang terlibat dalam pencurian meter ini :*

- Sdr. ARMA ISMAIL (Sr.SPV Meter Calibration & Workshop)
- JUMANI (Technician)
- Sdr. RULLY RAMADIANTHA (Foreman) ***in casu PENGUGAT.***
- Sdr. KAS ANTORI sebagai pemegang kunci container (Leader).
- Sdr. IRWAN (Technician).
- Sdr. INDRA (Operator).
- Sdr. M.SURYADI (Operator).

4. ***Semua nama diatas menerima uang hasil pencurian meterscrab.***

3. Bahwa atas pengakuan Sdr. INDRA tersebut diatas, maka selanjutnya pada tanggal 14 November 2018 TERGUGAT melalui Sdr. ISWANDI menindaklanjutinya dengan membuat Laporan Polisi sebagaimana Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor : STTLP/1170/XI/2018/SPKT/Kepril/Resta Brlg.

4. Bahwa pada tanggal 25 Pebruari 2019 TERGUGAT menerima surat dari Kantor Polisi Resort Barelang Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, pada angka 2 huruf c menegaskan :

" Walaupun Saksi an. Sdr. INDRA Bin AWANG ROZALI, Sdr. IRWAN, Sdr. M. SURYADI.MD mengakui bahwa mereka pernah menjual water meter kepada PT. Surya Batam Cemerlang ketika mereka masih bekerja di work shop PT. ATB Muka Kuning Kota Batam dan terakhir kalinya pada bulan Pebruari 2018 atas sepengetahuan saksi a. KAS ANTORI dan saksi ARMA ISMAIL, dan saksi an.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KAS ANTORI dan saksi an.ARMA ISMAIL mengakui Bahwa benar mereka pernah menerima uang dari hasil penjualan water meter tersebut dan diberikan juga kepada saksi an. RULLY RAMADHIANTHA dan sdr. JUMANI (Kedua orang saksi mengetahuinya)”.

5. Bahwa atas fakta hukum tersebut diatas, serta setelah dilakukan penelitian dan rapat di tubuh management TERGUGAT, selanjutnya TERGUGAT memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT selaku pihak yang terlibat sesuai surat pernyataan pengakuan Sdr. INDRA dan dikuatkan dengan surat dari Kantor Polisi Resort Bareleng Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, dimana dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 15 April 2019 No. 189/ATB-HCD/IV/2019, pada alinea ke-3 menegaskan :

“ Sesuai dengan buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan, perbuatan yang Saudara lakukan tersebut tergolong dalam pelanggaran berat ”.

6. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT karena PENGGUGAT telah melanggar Pedoman Etika dan Perilaku (*Code Of Conduct*) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12, yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN sebagaimana diuraikan diatas, yang dalam hal ini jelas membuktikan PENGGUGAT tidak mematuhi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019 , yang demikian maka berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (2) juncto Pasal 126 ayat (1), maka adalah sah dan sangat berdasar menurut hukum TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT, dan kepada Penggugat diberikan uang penggantian hak sesuai dengan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017 – 2019 Pasal 57 ayat (5);

Menimbang, bahwa pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena alasan Penggugat melakukan kesalahan berat. Terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat tidak menuntut agar hubungan kerjanya dengan Tergugat tetap berlangsung, melainkan menuntut kompensasi sebagaimana termuat dalam petitum gugatannya. Terhadap tuntutan tersebut Tergugat keberatan memenuhinya dengan alasan dasar hukum pemutusan hubungan kerja beserta formula kompensasi dari PHK tersebut telah sesuai dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan yang diatur dalam peraturan kerja bersama yang berlaku di perusahaan
Tergugat

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil –dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-7, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-11;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta sedangkan Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta untuk menguatkan dalil-dalil gugatan dan sangkalannya;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap pokok perkara ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan untuk selanjutnya tidak akan dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya angka (2) halaman 2 Tergugat menolak dengan Tegas dalil-dalil posita gugatan Penggugat pada angka 1 halaman 1 sampai dengan halaman 2 bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat terhitung sejak dengan jabatan sebagaimana diuraikan oleh Penggugat dalam gugatannya angka (1), sehingga Majelis Hakim akan memeriksa dan mempertimbangkan bukti-bukti sepanjang berkaitan dengan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, masa kerja dan upah Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 50 selengkapannya berbunyi hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dan

pasal 63 ayat (1) dinyatakan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 mengenai surat pengangkatan Karyawan Tetap Nomor: 016/ATB/HRD-ADM/PKT/IX/2005 yang ditandatangani oleh Harry Rahardjo, HRD & GA Manager, tanggal 14 September 2005, terbukti bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Adhya Tirta Batam terhitung mulai tanggal 14 September 2005 s/d April 2019 dengan status karyawan tetap (PKWTT) dan masa kerja 13 tahun 6 bulan

Menimbang, bahwa mengenai upah penggugat berdasarkan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 selengkapannya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berbunyi sebagai berikut “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 157 ayat 1 huruf a dan b yang selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut;

(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya,

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 mengenai Slip Gaji Penggugat periode Januari 2019 terbukti bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Adhya Tirta Batam dengan upah terakhir Penggugat sebesar Rp. 5.919.417 (lima juta sembilan ratus sembilan belas ribu empat ratus tujuh belas rupiah);

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Adhya Tirta Batam dihitung mulai tanggal 14 September 2005 s/d April 2019 dengan status karyawan tetap (PKWTT) dan masa kerja 13 tahun 6 bulan dengan upah Penggugat sebesar Rp. 5.919.417 (lima juta sembilan ratus sembilan belas ribu empat ratus tujuh belas rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku i.c UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Ketentuan yang berlaku di perusahaan (PKB);

Menimbang bahwa berdasarkan bukti-bukti yang disampaikan di persidangan, maka terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut :

Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat P-4 dan P-5 diketahui bahwa Penggugat pernah diskorsing oleh Tergugat dihitung sejak tanggal 15 Januari 2019 dan Tergugat tetap memberikan hak-hak Penggugat;

Menimbang bahwa untuk dapat dilakukan Skorsing oleh pengusaha, haruslah berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155, ayat (3) “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”;

Menimbang bahwa terhadap Skorsing yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat (vide bukti surat P-4 dan P-5) menurut Majelis Hakim Skorsing yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidak bertentangan dengan Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena selama menjalani skorsing, Tergugat tetap memberikan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat; sehingga Skorsing yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai alasan PHK kepada Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat dan permohonan Penggugat agar Menyatakan hubungan kerja antara **PENGUGAT** dengan **TERGUGAT** putus demi hukum dan Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar hak-hak **PENGUGAT** berupa upah selama proses dan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak perumahan, pengobatan dan perawatan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena alasan Penggugat melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan didalam Pasal 49 angka 1 dan angka 2 Perjanjian Kerja Bersama dan ketentuan Code Of Conduct Pedoman Etika dan Perilaku pada bagian A.1 Perilaku Individu di dalam dan di luar perusahaan angka 12 karena Penggugat diduga menerima uang hasil Penjualan Barang perusahaan yang hilang berupa Water Meter yang sanksi hukumnya adalah PHK tanpa uang pesangon dan hak-hak lainnya kecuali uang pisah dan uang penggantian Hak, Terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat tidak menuntut agar hubungan kerjanya dengan Tergugat tetap berlangsung, melainkan menuntut kompensasi sebagaimana termuat dalam petitum gugatannya. Terhadap tuntutan tersebut Tergugat keberatan memenuhinya dengan alasan dasar hukum pemutusan hubungan kerja beserta formula kompensasi dari PHK tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan kerja bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat, kedua dalil pokok tersebut akan menjadi titik fokus perhatian dan pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus dan menyelesaikan perkara ini;

Menimbang bahwa oleh karena Pelanggaran yang dilakukan Penggugat dikategorikan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE. 13/MEN/SJ-HK/II/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 012/PUU-II/2003 tersebut pada tanggal 7 januari 2005 Atas Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan: "Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, **khusus** Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha"; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 158 ayat (1)"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "...Pasal 158 ayat (1)..." Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)..." ; tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat";

Menimbang bahwa dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi diatas, Pemutusan Hubungan Kerja atas kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh Tergugat setelah Penggugat terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan pidana dengan kata lain Tergugat baru dapat melakukan PHK kepada Penggugat karena alasan kesalahan berat setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa Penggugat benar telah melakukan kesalahan berat.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha i.c Tergugat dengan alasan apapun hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja i.c Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kecuali PHK yang diatur secara khusus dalam ketentuan pasal 154 undang-undang ini, tetapi faktanya Tergugat terbukti telah melakukan PHK terhadap Penggugat pada tanggal 15 April 2019 sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (bukti P-6 = T-11);

Menimbang bahwa dengan demikian Majelis hakim berkesimpulan ketentuan Pasal 49 angka (1 dan 2) PKB *juncto* ketentuan Code Of Conduct Pedoman Etika dan Perilaku pada bagian A.1 Perilaku Individu di dalam dan di luar perusahaan angka 12 PT. Adhya Tirta Batam, TIDAK dapat diterapkan dan dijadikan dasar hukum untuk melakukan PHK kepada Penggugat dalam perkara ini sehingga menjadi tidak memiliki dasar hukum untuk dipertimbangkan dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga implikasi hukumnya berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum dengan demikian petitum Penggugat angka (2) yang memohon kepada Majelis Hakim Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikabulkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena PHK kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus, maka berdasarkan ketentuan pasal 170 UU No.13 tahun 2003 *jo* Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat setiap bulannya selama proses PHK berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan sebesar 10 x upah Penggugat;

10 bulan X Rp. 5.919.417,- = **Rp.59.194.170,- (Lima puluh Sembilan juta seratus Sembilan puluh empat ribu seratus tujuh puluh rupiah);**

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga Petitem Penggugat angka 5 yang pada pokoknya menghukum tergugat untuk membayar upah Penggugat semenjak bulan Mei 2019 s/d Putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yaitu 10 bulan harus dinyatakan dapat kabulkan;

Menimbang, bahwa meskipun gugatan Penggugat dalam bagian pokok perkara dikabulkan untuk sebagian dan tidak ada alasan yang cukup untuk melakukan PHK kepada Penggugat sehingga seharusnya/idealnya Penggugat dipekerjakan kembali pada perusahaan Tergugat, namun demikian dengan berpedoman pada permohonan subsider yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dalam gugatan dan jawabannya yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memutus perkara ini sesuai asas keadilan sebagaimana Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 140 K/Sip/1971 tanggal 12 Agustus 1972 dan Majelis Hakim berpendapat pertimbangan aspek ini tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 178 ayat (3) HIR ;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim tujuan dari Hubungan Industrial adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dari praktek ketenagakerjaan khususnya dinamika hubungan antara pekerja dengan pimpinan perusahaan di lapangan memberikan pelajaran kepada kita, jika hubungan pimpinan perusahaan dengan pekerja tidak harmonis dan selalu dalam keadaan konflik yang berkepanjangan maka sulit bagi kedua belah pihak untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Konflik antara pimpinan perusahaan dengan pekerja yang berkepanjangan pada gilirannya akan berujung dan berpotensi merugikan kedua belah pihak, khususnya akan merugikan pekerja dalam hal peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;

Menimbang, bahwa melihat dan mencermati intensitas konflik antara perusahaan (Tergugat) dengan pekerja (Penggugat) dalam kurun waktu satu tahun terakhir sangat tidak harmonis dan tidak kondusif sehingga berimplikasi pada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi tidak harmonis, dilain pihak sebagai akibat dari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan *a quo* Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat, apabila kondisi seperti ini tetap dipertahankan Majelis Hakim berkeyakinan akan menimbulkan konflik ketenagakerjaan yang berkepanjangan dan pada akhirnya berpotensi tidak hanya akan merugikan Penggugat sebagai pekerja, tetapi juga sekaligus akan merugikan Perusahaan. Dalam situasi dan kondisi seperti ini undang-undang memberikan kewenangan kepada Majelis Hakim untuk mencari jalan keluar yang terbaik dan bermanfaat bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa di dalam alinea ke III Penjelasan Umum UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan, "Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja secara suka rela. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya...." ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan penjelasan umum tersebut di atas, Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI) dalam putusannya menyatakan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berakhir karena hubungan kerja dianggap sudah tidak harmonis. Pertimbangan hukum MA terkait alasan disharmonis itu diuraikan dalam putusan No. No. 299 K/Pdt. Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 dan putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012;

Menimbang, bahwa sejalan dengan penjelasan undang-undang No.2 tahun 2004 dan putusan Mahkamah Agung RI diatas Pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982 pada pokoknya menyebutkan apabila badan yang berwenang menilai PHK terhadap pekerja tidak sah maka badan tersebut berwenang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja atau dapat pula menghukum pengusaha untuk membayar kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan realitas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang sudah tidak harmonis lagi dan dengan mempertimbangkan kepentingan pekerja pada umumnya, serta merujuk pada Penjelasan Umum Alinea III UU No. 2 tahun 2004 *jo* putusan Mahkamah Agung No. No. 299 K/Pdt. Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 *jo* putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012 *jo* pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982, menurut Majelis Hakim penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah dengan menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan, dengan mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No.13 tahun 2003 dengan demikian petitum gugatan penggugat angka 3 dan 4 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan pasal 157 ayat (1) dan (3) UU No. 13 tahun 2003 komponen upah Penggugat yang dapat digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah Penggugat selama proses PHK serta hak-hak lainnya adalah sebesar upah Penggugat sebagaimana telah dipertimbangkan diatas;

Menimbang, bahwa dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebagai berikut:

- Uang Pesangon	
2 X 9 X Rp. 5.919.417,-	= Rp.130.227.174,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	
5 X Rp. 5.919.417,-	= Rp. 29.597.085,-
- Uang Penggantian Hak	
15 % X Rp. 5.919.417,-	= Rp. 23.973.638,-
- Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2019	= Rp. 5.919.417,-
JUMLAH	= Rp.189.717.314,-
(Seratus delapan puluh sembilan juta tujuh ratus tujuh belas ribu tiga ratus empat belas rupiah).	

Menimbang, bahwa bentuk penyelesaian diatas dipilih oleh Majelis Hakim dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak;
2. Penggugat dalam kedudukannya sebagai pekerja tidak memiliki kesalahan atau pelanggaran hukum sehingga adalah wajar apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang kompensasi PHK sesuai dengan ketentuan normatif;
3. Majelis Hakim bermaksud untuk menghentikan konflik yang berkepanjangan antara Penggugat dengan Tergugat agar supaya tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya, dengan demikian petitum gugatan penggugat angka 1 tidak dapat dikabulkan;

DALAM REKONVENSI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya diatas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dikabulkan untuk sebagian, sementara gugatan pokok yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah dipertimbangkan dalam bagian konvensi maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan gugatan Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi dengan demikian Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian sementara nilai gugatan LEBIH DARI Rp. 150.000.000;00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang – undang Nomor : 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebesar Rp. 566.000,- (lima ratus enam puluh enam ribu rupiah) dengan demikian petitum penggugat angka 6 dapat dikabulkan;

Memperhatikan Undang–Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal–pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan.

MENGADILI

DALAM KONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat betentangan dengan undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
3. Menyatakan “PUTUS” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah Penggugat selama proses PHK sebesar **Rp. 248.911.484,-(dua ratus empat puluh delapan juta Sembilan ratus sebelas ribu empat ratus delapan puluh empat rupiah)**
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Tergugat Rp 566.000,- (lima ratus enam puluh enam ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari RABU, tanggal 8 April 2020, oleh kami, GUNTUR KURNIAWAN, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, KASIAMAN PASARIBU, SH dan HOUSNI MUBARAQ, SH, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 15 April 2020, oleh Hakim Ketua Majelis dan didampingi oleh KASIAMAN PASARIBU, SH dan HOUSNI MUBARAQ, SH, masing-masing sebagai Hakim Anggota, dibantu oleh T.A PANDIA sebagai Panitera Pengganti dengan dihadiri Kuasa Tergugat tanpa dihadiri Kuasa Penggugat.

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

KASIAMAN PASARIBU, SH.

GUNTUR KURNIAWAN, SH,.

HOUSNI MUBARAQ, SH,

PANITERA PENGGANTI,

T.A PANDIA

RINCIAN BIAYA PERKARA

Materai	Rp. 6000
Panggilan jurusita	Rp. 425.000
Administrasi	Rp. 75.000
Pendaftaran	Rp. 30.000
PNBP Panggilan Pertama Penggugat	Rp. 10.000
PNBP Panggilan Pertama Tergugat	Rp. 10.000
Redaksi	Rp. 10.000+



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah

Rp. 566.000

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)