



P U T U S A N

Nomor 607 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

HERMAN MARPAUNG, bertempat tinggal di Marchelia Blok B
Nomor 82 Batam Center, Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa
kepada Parulian S., SH.,M.Hum., Advokat berkantor di Ruko Rafflesia
Business Centre Blok A No. 8 - Batam Center - Kota Batam, berdasarkan
Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Februari 2013, sebagai Pemohon Kasasi
dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. UNISEM Batam, yang diwakili oleh Presiden Direktur, Allan
Casildo Toriaga, berkedudukan di Jalan S. Parman Kav. 201, Batamindo
Industrial Park Muka Kuning, Kota Batam, dalam hal memberi kuasa
kepada Al Hujjah Pohan, SH., Advokat, berkantor di Komplek Bintang
Raya, "Regata" Blok A No. 6, Batam Center, Kota Batam, berdasarkan
Surat Kuasa Khusus tanggal 25 April 2013, sebagai 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 mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi
dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Tanjungpinang, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada perusahaan/Tergugat dan telah bekerja
selama 19 (sembilan belas tahun) terhitung sejak tanggal 14 September 1992 s/d
tanggal 10 Juni 2011, dengan upah terakhir:
 - a Upah pokok : Rp3.472.485,00
 - b Tunjangan Tetap, berupa :
 - Housing Finansial Support : Rp1.000.000,00
 - Meal Allowance : Rp 154.000,00

Hal. 1 dari 13 hal.Put.Nomor 607 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total Upah pokok dan tunjangan tetap per bulan sebesar Rp4.626.485,00 (empat juta enam ratus dua puluh enam ribu empat ratus delapan puluh lima rupiah);

2. Bahwa selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat bekerja penuh dedikasi dan tanggungjawab, hal tersebut dapat dilihat bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan teguran dan atau peringatan dari Tergugat;
3. Bahwa pada tanggal 10 Juni 2011, Tergugat mengirimkan surat bernomor d32-0759-2011 kepada Penggugat, dimana dalam surat tersebut Penggugat disebutkan oleh Tergugat dianggap telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat;
4. Dalam surat tersebut Tergugat menerangkan Penggugat dianggap oleh Tergugat mengundurkan diri dari pekerjaan, adalah karena menurut Tergugat bahwa Penggugat tidak hadir di tempat kerja;
5. Bahwa sebelum pemberian Surat Pemberian Dianggap Mengundurkan Diri dari Tergugat kepada Penggugat sebagaimana disebutkan pada angka 3 di atas, telah terjadi peristiwa-peristiwa yang melatarbelakangi pemberian surat tersebut yakni sebagai berikut:
 - 5.1. Bahwa pada tanggal 11 Februari 2011, Tergugat menyerahkan Surat Peringatan kepada Penggugat dan di dalam Surat Peringatan tersebut Penggugat dinyatakan telah melakukan pelanggaran yaitu tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja;
 - 5.2. Bahwa kemudian pada tanggal 22 Februari 2011, Tergugat menyerahkan Surat Peringatan II kepada Penggugat dan di dalam Surat Peringatan II tersebut Penggugat dinyatakan telah melakukan pelanggaran yaitu tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja (alasan Tergugat memberikan Surat Peringatan II sama dengan alasan Surat Peringatan I);
 - 5.3. Bahwa selanjutnya pada bulan yang sama yakni Februari 2011, Tergugat memindahkan shift kerja Penggugat dari Grup Y ke Grup Normal, Penggugat sangat keberatan dengan pemindahan tersebut, karena tidak pernah dijelaskan sebelumnya oleh atasan Penggugat maksud daripada pemindahan itu;
 - 5.4. Bahwa pada tanggal 3 Maret 2011, Tergugat kembali memberI Surat Peringatan III dengan alasan bahwa Penggugat tidak memperbaiki diri;
 - 5.5. Bahwa pada saat Tergugat memberi Surat Peringatan III, atasan Penggugat yang bernama M. Bambang Setiawan sebagai *Manajer Facilities* menyuruh Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri, tetapi Penggugat

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)



secara tegas menolaknya, karena Penggugat tidak pernah merasa akan mengundurkan diri;

6. Bahwa alasan dan tata cara memberikan peringatan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sangat merugikan Penggugat, karena Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan apapun seperti yang dituduhkan Tergugat, sehingga oleh karenanya tidak sesuai dan bertentangan dengan Pasal 161, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa seketika Tergugat mengeluarkan dan memberikan surat peringatan III kepada Penggugat, Tergugat telah pula mencabut/memblokir akses computer email Penggugat, mengambil kunci master yang biasa dipergunakan Penggugat untuk masuk ke dalam lokasi-lokasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mencabut akses-akses peralatan kerja yang biasanya dipakai oleh Penggugat, singkatnya semua hal yang menyangkut akses masuk dan peralatan-peralatan kerja yang biasa digunakan Penggugat tidak dapat digukan lagi, sehingga dengan demikian mohon kepada Majelis Hakim dalam Putusan Provisi untuk memutuskan bahwa perbuatan Tergugat tersebut menurut hukum telah melakukan skorsing terhadap Penggugat;
8. Bahwa karena akses masuk tidak bisa digunakan, Penggugat menanyakan perihal tersebut kepada atasan langsung Penggugat dan atasan Penggugat membenarkan bahwa akses masuk dan peralatan kerja tidak dapat digunakan lagi, sedangkan status hubungan kerja Penggugat telah diserahkan kepada Departement HRD;
9. Bahwa walaupun terjadi permasalahan tersebut, Penggugat tetap selalu datang/hadir masuk kerja ke perusahaan dan selalu mencatatkan kehadirannya di mesin pencatat kehadiran (*tap in/tap out*), tetapi Penggugat tidak dapat masuk ke akses masuk tempat kerja apalagi akses peralatan kerja karena sudah dicabut sebelumnya;
10. Bahwa kemudian pada tanggal 27 April 2011, Tergugat menyerahkan Surat Panggilan Kerja Pertama tertanggal 27 April 2011, dengan Nomor d32-666-2011 kepada Penggugat, yang berbunyi: ".....sejak ditugaskan oleh *Manajer Facilities* untuk bekerja di tempat area kerja yang ditentukan, saudara tidak hadir di area kerja untuk bekerja dan sampai dengan hari ini tanggal 27 April 2011 saudara tidak datang untuk bekerja";
11. Bahwa setelah menerima surat panggilan kerja pertama, Penggugat menghadap kepada Tergugat menanyakan perihal surat panggilan kerja pertama itu, mengingat Penggugat setiap hari selalu datang/hadir di perusahaan, dan hal ini pun sudah diketahui oleh atasan Penggugat, dan bahkan Tergugat melalui *Human Resources*

Hal. 3 dari 13 hal.Put.Nomor 607 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Department (departemen HRD)/Personalia berjanji akan membicarakannya kepada atasan Penggugat di *departemen facilities*;

12. Bahwa belum lagi mendapat janji jawaban dari departemen HRD, mengenai hasil pembicaraan HRD dengan atasan Penggugat, justru Penggugat menerima lagi surat panggilan kerja Ke-dua yang diterima Penggugat tanggal 13 Mei 2011;
13. Bahwa seperti kejadian pada saat surat panggilan pertama diberikan, ketika menerima surat panggilan ke-dua, Penggugat selalu hadir/datang di perusahaan Tergugat untuk melakukan pekerjaan dan hal ini pun diketahui oleh atasan Penggugat, tetapi Penggugat didiamkan saja;
14. Bahwa oleh karena itu, kemudian pada tanggal 24 Mei 2011, Penggugat menghadap Manajer HRD perusahaan Tergugat, untuk menanyakan status hubungan kerja Penggugat, dan Manajer HRD membenarkan adanya pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat dari atasan Penggugat, tetapi karena perusahaan tidak ada dana untuk itu, maka Penggugat diminta untuk bekerja kembali, dan berjanji akan mengatur pertemuan dengan atasan Penggugat;
15. Bahwa sementara menunggu janji dari Manajer HRD untuk dipertemukan dengan atasan Penggugat, pada tanggal 10 Juni 2011, Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat, dengan mengirimkan surat bernomor d32-0759-2011, berupa Surat Pemberitahuan Dianggap Mengundurkan Diri kepada Penggugat dengan alasan tidak hadir di tempat kerja. Surat tersebut disampaikan melalui security perusahaan, pada saat Penggugat akan meninggalkan perusahaan karena jam pulang kerja. Padahal Tergugat sendiri mengetahui bahwa pada saat penyerahan surat tersebut Penggugat masih melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Penggugat di perusahaan/Tergugat;
16. Bahwa walaupun surat dari Tergugat itu telah diterima, Penggugat tetap hadir di perusahaan dan tetap mencatatkan kehadirannya di mesin kehadiran, serta Penggugat melakukan kewajibannya;
17. Bahwa terhadap permasalahan tersebut, Penggugat telah berusaha untuk menyelesaikannya secara Bipartite, tetapi tidak ditemukan hasil/gagal mencapai kesepakatan penyelesaiannya;
18. Bahwa oleh karena pertemuan Perundingan Bipartite tersebut tidak menemui hasil/gagal, maka Penggugat membawa permasalahan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja/DISNAKER Kota Batam;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa atas permasalahan “PHK” tersebut mediator DISNAKER Kota Batam, telah mengeluarkan anjuran dengan Nomor B. 3903/TK-4/X/2011 tertanggal 20 Oktober 2011, dengan menganjurkan:
- Agar pengusaha memanggil kepada pekerja Tedy Noviady, Herman Marpaung, dan Aris Gunawan untuk bekerja kembali sebagaimana biasa;
 - Agar pekerja melapor kepada pengusaha secara tertulis untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya surat ini.
 - Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan terhadap anjuran tersebut di atas secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya surat ini;
20. Bahwa selanjutnya, Penggugat mengirim surat kepada Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali yaitu pada tanggal 27 Oktober 2011, 28 Oktober 2011, dan 01 November 2011, agar Tergugat kembali mempekerjakan Penggugat di perusahaan Tergugat, tetapi hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak juga memberikan jawaban dan bahkan tidak mempedulikannya;
21. Bahwa anjuran mediator DISNAKER Kota Batam juga tidak diindahkan oleh Tergugat;
22. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 dalam hal perselisihan “PHK” belum mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja tetap melaksanakan hak dan kewajibannya;
23. Bahwa sejak tanggal 20 Juni 2011, Penggugat telah dilarang masuk ke lokasi perusahaan oleh Tergugat, sehingga Penggugat tidak dapat lagi bekerja di perusahaan Tergugat, namun demikian Penggugat tetap datang ke perusahaan Tergugat, dan mencatatkan kehadirannya di mesin pencatat kehadiran di pintu masuk gedung perusahaan;
24. Bahwa karena larangan kehadiran dari Tergugat dan bukan karena kemauan atau kehendak Penggugat, maka Tergugat haruslah melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat, yaitu membayar semua hak-hak Penggugat yang biasa diterima oleh Penggugat, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketengakerjaan;

Hal. 5 dari 13 hal.Put.Nomor 607 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)



25. Bahwa berdasarkan dalil Pengugat dalam posita gugatan di atas, sangat jelas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan hukum, sehingga harus dibatalkan atau setidaknya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
26. Bahwa terlepas dari alasan dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat adalah bertentangan dengan hukum, perbuatan tersebut menunjukkan bahwa Tergugat tidak mempunyai keinginan lagi untuk meneruskan hubungan kerja dengan Penggugat, atau dengan kata lain Tergugat tidak sepakat lagi mempekerjakan Penggugat, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 *jo* Pasal 51 *jo* Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja secara tertulis maupun lisan atas dasar kesepakatan;
27. Bahwa oleh karena Tergugat tidak sepakat lagi untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, sebagaimana diuraikan dalam dalil Penggugat angka 26 gugatan ini, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak dapat lagi diteruskan, dan walaupun diteruskan tidak akan harmonis lagi;
28. Bahwa oleh karena Tergugat telah tidak sepakat lagi mempekerjakan Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Yth, yang memeriksa perkara ini menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus sejak putusan dalam perkara ini diucapkan dalam persidangan, dengan membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut:
- a. Uang Pesangon:
- $2 \times \text{ketentuan Pasal 156 ayat (2)} : = 2 \times (9 \times \text{Rp}4.626.485,00) = \underline{\text{Rp}83.276.730,00}$
(delapan puluh tiga juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja:
- $2 \times \text{ketentuan Pasal 156 (3)} : = 2 \times 7 \times \text{Rp}4.626.485,00 = \underline{\text{Rp}64.770.790,00}$
(enam puluh empat juta tujuh ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus sembilan puluh rupiah);
- c. Uang Penggantian Hak:
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur (dua tahun terakhir): $2 \times \text{Rp}4.626.485,00 = \underline{\text{Rp}9.252.970,00}$ (sembilan juta dua ratus lima puluh dua ribu Sembilan ratus tujuh puluh rupiah);



- Penggantian Perumahan, Pengobatan dan perawatan 15 % x
(Rp83.276.730,00 + Rp64.770.790,00) = 15% x
(Rp148.047.520,00) = Rp22.207.128,00 (dua puluh dua juta dua
ratus tujuh ribu seratus duapuluh delapan rupiah);

- Hak-hak lain yang seharusnya didapat sesuai PKB; dan
- d Upah berjalan (proses) Penggugat sejak diputus hubungan kerjanya,
sampai dengan perkara ini mendapatkan putusan yang berkekuatan
hukum tetap, karena Penggugat haruslah dianggap telah melakukan
kewajibannya untuk bekerja, namun dilarang oleh Tergugat, larangan
mana haruslah dianggap merupakan tindakan skorsing, sebagaimana
diatur dalam Pasal 155 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003, terhitung mulai
bulan Juni 2011 s/d gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan
Industrial (11 bulan) sebesar 11 X Rp4.626.465,00 = Rp50.891.115,00
(lima puluh juta delapan ratus sembilan puluh satu ribu seratus limabelas
rupiah);

Sehingga total yang harus diterima oleh Penggugat adalah : a + b + c + d =
Rp230.398.733,00 (dua ratus tiga puluh juta tiga ratus sembilan puluh
delapan ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah), ditambah hak-hak yang
seharusnya didapat sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

29. Bahwa oleh karena telah terbukti Tergugat telah melakukan tindakan pemutusan
hubungan kerja secara sepihak, dan melanggar peraturan perundang-undangan
tentang ketenagakerjaan, maka untuk menghindarkan putusan Pengadilan nanti
tidak sia-sia, oleh karena itu Penggugat mohon kepada Pengadilan Negeri Batam
berkenan untuk meletakkan sita jaminan (*consevoir beslag*) terlebih dahulu
terhadap harta kekayaan Tergugat yang daftar harta kekayaan Tergugat akan
disusulkan kemudian;

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

Dalam Provisi:

1. Menyatakan bahwa tindakan Tergugat mencabut/memblokir akses computer email
Penggugat, mengambil kunci master yang biasa dipergunakan Penggugat untuk
masuk ke dalam lokasi-lokasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan
mencabut akses-akses peralatan kerja yang biasanya dipakai oleh Penggugat, yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyebabkan akses masuk dan peralatan-peralatan kerja yang biasa digunakan Penggugat tidak dapat digunakan lagi adalah sama maksudnya dengan tindakan skorsing, dan oleh karenanya Penggugat harus dinyatakan dalam keadaan diskorsing oleh Tergugat;

2. Memerintahkan oleh karenanya kepada Tergugat untuk membayar hak-hak yang biasa diterima oleh Penggugat yaitu upah berjalan (sejak PHK dilakukan sampai dengan gugatan ini diajukan) yakni 11 (sebelas) bulan sebesar $11 \times \text{Rp}4.626.465,00 = \text{Rp}50.891.115,00$ (lima puluh juta delapan ratus sembilan puluh satu ribu seratus limabelas rupiah);

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang berupa surat pemberitahuan dianggap mengundurkan diri tertanggal 10 Juni 2011 bernomor d32-0759-2011, yang diterbitkan Tergugat adalah bertentangan dengan hukum oleh karenanya tidak sah dan oleh karenanya pula harus dibatalkan;
3. Menyatakan surat-surat Peringatan, sebagaimana diuraikan dalam posita gugatan Penggugat, yang diterbitkan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya harus dibatalkan;
4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, adalah merupakan bentuk ketidakinginan Tergugat untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat;
5. Menyatakan oleh karena Tergugat tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, sehingga hubungan kerja tidak dapat lagi diteruskan, karena kalau diteruskan tidak akan harmonis lagi, oleh karena itu pula maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus sejak putusan dalam perkara ini diucapkan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan kepada Penggugat sebesar Rp230.398.733,00 (dua ratus tiga puluh juta tiga ratus sembilan puluh delapan ribu tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah), ditambah dengan hak-hak yang seharusnya didapat Penggugat sesuai perjanjian kerja bersama (PKB);
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan atas harta kekayaan Tergugat;
8. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara apabila ada;

atau:

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

- Apabila Majelis Hakim Yth, yang memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah memberikan putusan Nomor 29/G/2012/PHI.PN.TPI., tanggal 20 Februari 2013, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak Permohonan Provisi yang diajukan oleh Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pisah kepada Penggugat sesuai peraturan yang berlaku di PT. UNISEM Batam;
- Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus demi hukum terhitung tanggal 10 Juni 2011;
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat yang hingga hari ini ditaksir sebesar Rp611.000,00 (enam ratus sebelas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 20 Februari 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Februari 2013, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 6 Maret 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 06/Kas.G/2013/PHI.PN.TPI., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 20 Maret 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 23 April 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 1 Mei 2013;

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, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Hal. 9 dari 13 hal.Put.Nomor 607 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

a. *Judex Facti* Tidak Mempertimbangkan Provisi Pemohon Kasasi/ Penggugat:

1. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya:
Menimbang, bahwa berdasarkan musyawarah majelis Hakim terhadap permohonan Penggugat dalam provisi karena berkaitan dengan pokok perkara, maka terhadap permohonan tersebut dinyatakan dikesampingkan dan kemudian dipertimbangkan dalam pokok perkara;
2. Bahwa ternyata di dalam memutus pokok perkara tidak ditemukan samasekali pertimbangan hukum dari *Judex Facti* yang mempertimbangkan mengenai petitum permohonan provisi Pemohon Kasasi/Penggugat, dan hal tersebut sangat jelas telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang mengharuskan *Judex Facti* harus mempertimbangkan setiap petitum dari suatu gugatan;

b. *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum:

1. Bahwa permasalahan pokok dalam perkara *a quo* adalah Pemohon Kasasi/ Penggugat sebagai pekerja telah di-PHK oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan alasan:
 - Pemohon Kasasi/Penggugat/Pekerja dianggap tidak masuk kerja sekalipun telah dipanggil oleh Termohon Kasasi/Tergugat sehingga dianggap mengundurkan diri;
2. Bahwa Termohon Kasasi/Tergugat telah membuktikan ketidakhadiran dan pemanggilan terhadap Pekerja di persidangan dengan alat bukti:
Tentang ketidakhadiran Pekerja:
 - Bukti surat dengan kode T-9: Daftar Hadir;Tentang Pemanggilan Pekerja
 - Bukti surat T-6 dan T-7 : Surat Panggilan Kerja I dan II;
 - Saksi Syafii Nasution menerangkan:
Bahwa saksi ini menerangkan: surat panggilan tersebut diserahkan sendiri oleh saksi kepada Pekerja/Pemohon Kasasi, dan surat panggilan tersebut diserahkan oleh saksi kepada pekerja di perusahaan;Bahwa di persidangan terungkap:
 - Bahwa sistem yang berlaku di perusahaan Termohon Kasasi mengenai kehadiran adalah dengan mencatatkan kehadiran di mesin pencatat yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah disediakan bagi semua pekerja, dan hal ini telah diatur dalam Pasal 24 ayat 1 PKB yang berlaku di perusahaan;

- Bahwa senyatanya Pekerja/Pemohon Kasasi kehadirannya di mesin pencatat kehadiran sesuai berlaku di perusahaan;
- Bahwa kehadiran pekerja tersebut juga bersesuaian dengan keterangan saksi yang diajukan oleh perusahaan sendiri yaitu Syafii Nasution, dimana saksi tersebut menyerahkan surat pemanggilan kerja kepada Pekerja/Pemohon Kasasi di perusahaan;
- Bahwa di perusahaan diberlakukan aturan, apabila seseorang pekerja absen berdasarkan mesin pencatat maka upah pekerja tersebut akan dipotong upahnya dan pemotongan tersebut tercatat di slip gaji pekerja yang absen. dan Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti surat (vide bukti P-9) dari pekerja lain yang absen dan didalam slip gaji Pekerja yang absen tersebut tercatat pemotongan upah karena absen;
- Bahwa Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti surat berupa slip gaji dari Pemohon Kasasi sendiri dan didalam slip gaji tersebut tidak ada pemotongan apapun apalagi pemotongan upah (vide bukti P-3a, P-3b, P-3c, P-3d, P-3e);

Bahwa fakta yang terungkap di persidangan tersebut dapat terlihat juga didalam pertimbangan *Judex Facti*, yaitu:

"..... 1. Dalam hal ini majelis mengkaji persoalan kehadiran Penggugat di tempat kerja, karena esensi kehadiran bekerja adalah melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan *job desk*, sehingga keseimbangan antara hak dan kewajiban adalah ketika pekerja bekerja sesuai *job desknya* maka hal itu merupakan kewajiban dan haknya pekerja yang akan diperoleh adalah berupa gaji atas pekerjaan yang dilakukan....";

"menimbang bahwa setelah Majelis Hakim meneliti dan mengkaji isi gugatan Periggugat dan jawaban Tergugat maka dapatlah disimpulkan bahwa Penggugat oleh Tergugat dianggap mengundurkan diri karena secara fisik Penggugat tidak pernah hadir di tempat kerja sebagai senior teknisi, walaupun Penggugat melakukan tapping kartu (absensi kehadiran) yang dapat dibaca di sistim komputer PT. UNISEM Penggugat dinyatakan hadir sehingga pada tanggal 10 Juni 2011 dinyatakan oleh Tergugat mengundurkan diri, setelah sebelumnya diberi *warning letter* 1 (Surat Peringatan I), *warning letter* II, konseling kerja, surat warning;

Hal. 11 dari 13 hal.Put.Nomor 607 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)



"4. Selama Penggugat dipindahkan ke shift normal dan Penggugat tidak datang ketempat kerja, upaya lain dari personalia juga dilakukan dengan melakukan pemanggilan pertama melalui surat pemanggilan I (vide bukti P-5a = T-6) yang dilakukan oleh saksi Tergugat 3 (Syafii Nasution) yang telah melakukan pemanggilan secara patut dialamat rumah Penggugat dan pada akhirnya diberikan surat pemanggilan tersebut ditempat pergantian sepatu di perusahaan dan diterima langsung oleh Penggugat pada tanggal 28 April 2011....";

Bahwa oleh karena itu, pertimbangan *Judex Facti* menyangkut ketidakhadiran Pekerja/Pemohon Kasasi berdasarkan bukti Termohon Kasasi, bukan kepada sistim absensi yang berlaku di perusahaan sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja bersama adalah bertentangan dengan hukum;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:
mengenai keberatan ad. a dan ad. b:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 19 Maret 2013, dan kontra memori kasasi tanggal 1 Mei 2013, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberikan pertimbangan yang cukup, karena dari fakta-fakta persidangan ternyata Penggugat tidak masuk kerja dan telah diberi surat Peringatan I dan II serta telah diadakan konseling terhadap Penggugat dan Surat Panggilan Kerja I dan II tetap tidak masuk kerja, oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berlasan dinyatakan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **HERMAN MARPAUNG** tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **HERMAN MARPAUNG** tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 22 Januari 2014 oleh H. Djafni Djamil, SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Buyung Marizal, SH.,MH., dan Bernard, SH.,MM., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Endang Wahyu Utami, SH.,MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-Anggota

ttd/ Buyung Marizal, SH.,MH.

ttd/ Bernard, SH.,MM.

K e t u a

ttd/ H. Djafni Djamil, SH.,MH.

Biaya-biaya :

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi Kasasi	<u>Rp489.000,00</u>
J u m l a h	Rp500.000,00

Panitera Pengganti

ttd/
Endang Wahyu Utami, SH.,MH.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.

Hal. 13 dari 13 hal.Put.Nomor 607 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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)