



PUTUSAN

Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. MEKAR UNGGUL SARI dalam hal ini diwakili oleh Ir. Siti Hutami Endang Adiningsih selaku Direktur Utama **PT. MEKAR UNGGUL SARI**, berkedudukan di Jalan Raya Cileungsi, Kabupaten Bogor, dalam hal ini memberi kuasa kepada Robert Alexander Manalu, S.H., Advokat, beralamat di Komplek Puri Cipageran Indah 2 Blok D11 Nomor 16 Kabupaten Bandung Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 10 Desember 2014, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan

1. **INDRA DEWI TRIRATNA, SP.**, bertempat tinggal di Kp. Jeruk Rt. 002 Rw. 002, Kelurahan Palasari, Kecamatan Cijeruk, Kabupaten Bogor;
2. **DIDIK SUDARMAWAN. S.P**, bertempat tinggal di BTN Kebun Raya Bogor Blok B.8 Nomor U Rt. 003 Rw. 006, Kelurahan Pamoyanan, Kecamatan Kota Bogor Selatan, Kota Bogor, Dalam hal ini diwakili Yuniatno, S.H, dan kawan-kawan, Para Advokat dan Konsultan Hukum, pada Kantor Hukum Pengayoman, beralamat di Jalan Buana Sari Buntu Nomor 3, Kelurahan Kujangsari, Kecamatan Bandung Kidul, Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Juni 2014, Para Termohon Kasasi dahulu Penggugat I dan Penggugat II;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat I adalah pekerja pada Tergugat yang telah bekerja sejak tanggal 02 Januari 1995 atau telah bekerja kurang lebih selama 19 (sembilan belas) tahun dan efektif sejak tanggal 17 Februari 2004, telah

Hal 1 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dipromosikan serta telah menduduki jabatan selaku Kepala Bagian Marketing sesuai dengan Surat Keputusan PT. Mekar Unggul Sari Nomor 010/MUS-SDM&HI/SK-TAP/II/04 tertanggal 17 Februari 2004;

2. Bahwa Penggugat II adalah pekerja pada Tergugat yang telah bekerja sejak tanggal 02 Januari 1995 atau telah bekerja kurang lebih selama 19 (sembilan belas) tahun dan efektif sejak tanggal 01 Januari 2013 baru dipromosikan menduduki jabatan selaku Kepala Bagian Pemeliharaan Divisi SDM dan Umum sesuai dengan Surat Keputusan PT. Mekar Unggul Sari Nomor 011/MUS-PRS&PL T/SK-MUTP/I/13 tertanggal 01 Januari 2013;
3. Bahwa selama Penggugat I dan Penggugat II bekerja pada Tergugat telah menjalankan tugas serta kewajibannya sebagaimana mestinya secara baik dan telah pula menerima hak-haknya berupa upah yang diberikan setiap bulannya secara terus menerus yang dibayarkan oleh Tergugat secara langsung dengan upah terakhir Penggugat I tercatat sejumlah Rp10.692.660,00 (sepuluh juta enam ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus enam puluh rupiah sebelum dikurangi tunjangan jabatan sebesar Rp2.000.000,00), sedangkan upah terakhir Tergugat II tercatat sejumlah Rp11.014.080,00 (sebelas juta empat belas ribu delapan ratus rupiah, sebelum dikurangi tunjangan jabatan sebesar Rp2.000.000,00) dan keduanya terakhir menerima upah pada bulan Maret 2014;
4. Bahwa pada tanggal 06 Februari 2014, pihak Tergugat dengan tanpa adanya surat peringatan apapun sebelumnya serta dengan tanpa alasan yang diberitahukan kepada Penggugat I dan Penggugat II, telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat kepada Penggugat I dan Penggugat II serta kepada beberapa pekerja lainnya secara bersamaan;
5. Bahwa alasan Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat I adalah dipersalahkan telah melakukan pelanggaran terhadap:
 - Ketentuan Pasal 49 ayat (1) huruf (k) Perjanjian Kerja Bersama yang intinya berbunyi sebagai berikut, "setiap pekerja dilarang menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain sehingga merugikan perusahaan";
 - Ketentuan Pasal 49 ayat (1) huruf (m) Perjanjian Kerja Bersama yang intinya berbunyi sebagai berikut "setiap pekerja selama ada hubungan kerja dengan perusahaan dilarang masuk bekerja pada perusahaan lain";
 - Ketentuan didalam "Standard Etika Tentang Pertentangan Kepentingan (SETPK)" yang salah satu sisinya adalah setiap pekerja tidak diperbolehkan untuk menerima atau meminta sesuatu dalam bentuk



- uang barang dari relasi atau pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan";
6. Sedangkan alasan Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat II adalah dipersalahkan telah melakukan pelanggaran terhadap :
 - Ketentuan Pasal 49 ayat (1) huruf (k) Perjanjian Kerja Bersama yang intinya berbunyi sebagai berikut, "setiap pekerja dilarang menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain sehingga merugikan perusahaan"
 - Ketentuan didalam "Standard Etika Tentang Pertentangan Kepentingan (SETPK)", yang salah satu isinya adalah "setiap pekerja tidak diperbolehkan untuk menerima atau meminta sesuatu dalam bentuk uang atau barang dari relasi atau pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan";
 7. Bahwa Penggugat I dan Penggugat II merasa sangat keberatan dan sempat mengajukan sanggahan atas Pemberian Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang secara tiba-tiba dan tanpa diberikan surat peringatan apapun sebelumnya dan ternyata setelah diklarifikasi oleh Penggugat I dan Penggugat II, bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut didasari oleh adanya alasan yang salah satunya adalah akibat suatu kebijakan yang dilaksanakan oleh Tergugat sendiri ditahun 2008 yaitu pemberian Insentif dari Tergugat kepada Penggugat I, Penggugat II dan beberapa karyawan lainnya berupa uang kebijakan/insentif dan fasilitas rumah, padahal kebijakan tersebut secara resmi yang dilaksanakan Tergugat dimasa kepemimpinan General Manager saat itu yang diberikan mandat penuh oleh Tergugat untuk melakukan segala langkah dan tindakan terkait buruknya pendapatan Tergugat akibat rendahnya tingkat kunjungan ke tempat usaha Tergugat yang dikenal dengan Taman Wisata Mekarsari, akibat sangat minimnya kunjungan wisatawan diperiode tahun 2003, dengan jumlah kunjungan hanya sekitar 274.650 orang per tahun yang mempengaruhi secara signifikan terhadap penurunan penghasilan perusahaan;
 8. Bahwa di bawah manajemen yang dipimpin oleh General Manager saat itu (sebagai pelaksana mandat Tergugat), terbukti di dalam periode dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2008 telah terjadi peningkatan jumlah kunjungan wisatawan dengan angka kunjungan yang sangat signifikan dengan jumlah sebesar 1.658.421 wisatawan di tahun 2008;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa atas keberhasilan kinerja kami para pekerja diberikan kebijakan oleh Tergugat sendiri, diberikan suatu bentuk apresiasi kepada Penggugat I dan Penggugat II serta beberapa pekerja lainnya berupa pemberian fasilitas rumah atau pemberian uang kebijakan, dimana Penggugat I diberikan berupa insentif berupa uang kebijakan sejumlah Rp54.000.000,00 (lima puluh empat juta rupiah) dan Penggugat II berupa fasilitas rumah, semua diberikan pada bulan Desember 2008. Penerima uang kebijakan dan fasilitas rumah sebagai bentuk apresiasi kinerja pekerja tersebut secara Formal juga diberikan oleh Tergugat selain kepada Penggugat I dan Penggugat II, juga diberikan kepada beberapa orang pekerja lainnya yaitu kepada :
1. Kardo
 2. Agus Yulidarto
 4. Supatmi
 5. Adi Muslih
 6. Fransiskus E Kerong
 7. Peter Amapiran
 8. Santon
 9. Masyumi Jamilan
 10. Nurhadianto
 11. Dudi Zen 12. Ahmad Muhtadi 13. Tama Sinulingga H. Sukardi
 15. AF Margianasari
 16. Kusumo Tjahjanto
 17. Dwi Ayu 18. Wilma 19. Mohamad Rifai 20. Yuliaty 21. Rini Boleng
 22. Firman Setiawan
10. Bahwa adapun khusus terhadap Penggugat I ada alasan lain yang didalilkan Tergugat sebagai dasar pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah *side job*, atau kerja sampingan pada hari Sabtu tanggal 21 Desember 2013 yang dilakukan tanpa memakai sedikitpun fasilitas kantor/perusahaan yang pelaksanaannya juga bersamaan dengan penutupan sementara Taman Wisata Mekarsari (PT. Mekar Unggul Sari/Tergugat) mulai tanggal 05 Agustus 2013 sampai tanggal 14 Februari 2014;
11. Bahwa *side job* atau kerja sampingan tersebut dilakukan pada hari libur (Sabtu) dari Penggugat I dan *side job* dimaksud adalah bukan double job atau bekerja pada perusahaan lain dihari kerja seperti biasa, serta hanya dilakukan selama (1) satu hari pada Sabtu 21 Desember 2013, yang juga

Hal 4 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



ternyata *side job* pada hari dan tanggal yang sama diikuti pula oleh kurang lebih 19 orang pekerja dari Tergugat yang sama-sama sedang menjalani hari libur kerja;

12. Bahwa keberatan terhadap pemutusan hubungan kerja yang disampaikan oleh Penggugat I dan Penggugat II sangat beralasan, selain keduanya tidak pernah menerima teguran ataupun surat peringatan apapun selama masa 19 tahun bekerja, Penggugat I dan Penggugat II mengetahui secara pasti penerimaan insentif tersebut juga tidak dilakukan dengan menyalahgunakan jabatan ataupun kepentingan Penggugat I maupun Penggugat II sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal 49 ayat (1) huruf (k), karena jabatan yang dimiliki Penggugat I dan Penggugat II, sama sekali tidak ada hubungannya dengan kebijakan Tergugat memberikan uang kebijakan atau insentif serta fasilitas rumah, sehingga yang diketahui Penggugat I dan Penggugat II saat itu alasan pemberian kebijakan tersebut adalah sebagai bentuk prestasi kerja Penggugat serta pekerja lainnya yang secara signifikan saat itu mampu meningkatkan tingkat kunjungan wisatawan dan keuntungan terhadap Tergugat, sehingga bukan dilakukan di dalam jabatan yang dimiliki dan dipegang oleh Penggugat;
13. Bahwa pemberian uang kebijakan dari Tergugat yang diterima oleh Penggugat I secara resmi tercatat pula di dalam Bukti Kas Keluar 049, dengan bukti tanda terima dari Kepala Bagian Keuangan Tergugat (Ibu Rosa Dalima Boleng) sebagaimana kuitansi tercatat Desember 2008, diterima langsung oleh Penggugat I, demikian pula untuk pemberian fasilitas berupa rumah kepada Penggugat II, segala sesuatunya tercatat di perusahaan;
14. Bahwa demikian pula keberatan Penggugat I atas keputusan pemutusan hubungan kerja dari Tergugat terkait pelaksanaan kerja sampingan atau *side job* pada Sabtu tanggal 21 Desember 2013 yang merupakan hari libur bagi Penggugat I, hal itu hak Penggugat sesuai ketentuan yang berlaku pada perusahaan Tergugat, sesuai posisi dan jabatan Penggugat I sebagai staff dengan jabatan Kepala Bagian Marketing, terlebih lagi pada hari Sabtu tanggal 21 Desember 2013 tersebut Penggugat I juga tidak sedang dalam penugasan khusus untuk bekerja di hari libur, maka jelaslah apa yang dilakukan tersebut bukan terjadi pada hari dan jam kerja, serta tanpa memakai fasilitas Tergugat sehingga bukanlah merupakan pelanggaran terhadap ketentuan di dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal 49 ayat (1) huruf (m);



15. Bahwa Penggugat I melaksanakan *side job* pada hari Sabtu tanggal 21 Desember 2013 selain dalam masa hari libur kerja Penggugat I, juga karena saat itu adanya tindakan Tergugat yang memberikan kebijakan yang tidak pernah disosialisasikan sebelumnya baik kepada Penggugat I maupun Penggugat II, yaitu berupa penundaan kenaikan gaji selama tahun 2013 yaitu sejak Januari 2013 kepada Penggugat I dan Penggugat II;
16. Bahwa penundaan kenaikan gaji yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat I dan Penggugat II serta beberapa pekerja lainnya ternyata diterapkan dengan alasan telah melanggar pula Standard Etika Tentang Pertentangan Kepentingan (SETPK);
17. Bahwa Standard Etika Tentang Pertentangan Kepentingan (SETPK) yang dijadikan alasan penundaan kenaikan gaji terhadap Penggugat I dan Penggugat II, kenyataannya baru dibuat dan ditandatangani oleh seluruh pekerja Tergugat pada tanggal 26 Maret 2013, sedangkan penundaan gaji terhadap Penggugat I dan Penggugat II sudah dilakukan sejak Januari 2013, maka jelas alasan Tergugat tersebut adalah suatu alasan yang sangat prematur untuk melakukan tindakan penundaan kenaikan gaji, maupun pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat I dan Penggugat II;
18. Bahwa salah satu dari klausul di dalam SETPK tersebut yang juga dijadikan alasan pemberian pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat I dan Penggugat II yaitu terkait klausul "setiap pekerja tidak diperbolehkan untuk menerima atau meminta sesuatu dalam bentuk uang atau barang dari relasi atau pihak ketiga untuk kepentingan pribadi yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan", jelas alasan tersebut bukanlah merupakan dasar hukum yang relevan dijadikan alasan Tergugat memberikan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat I dan Penggugat II, karena selama bekerja pada Tergugat dengan prestasi dan dedikasi yang diberikan kepada Tergugat, tidak pernah sedikitpun Penggugat I dan Penggugat II, pernah menerima, apalagi meminta sesuatu, baik berupa barang, apalagi berupa uang dari relasi atau pihak ketiga untuk kepentingan pribadi baik secara langsung ataupun tidak langsung, yang mempengaruhinya didalam mengambil keputusan;
19. Bahwa tindakan Tergugat terhadap Penggugat I dan Penggugat II dirasakan semakin penuh dengan kesewenangan manakala tanpa ada pemberitahuan atau pembicaraan terlebih dahulu telah melakukan pemotongan terhadap tunjangan jabatan Penggugat I dan Penggugat II senilai Rp2.000.000,00



setiap bulan terhitung sejak November 2013 sampai dengan Maret 2014, bahkan sejak April 2014, upah yang sudah dipotong pun, sisanya sama sekali tidak dibayarkan oleh Tergugat;

20. Bahwa dari semua rangkaian kesewenangan tindakan Tergugat dilanjutkan dengan mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 06 Februari 2014, yang diterbitkan tanpa alasan yang sah dan tanpa didahului surat teguran atau surat peringatan apapun, serta dilakukan dengan mengabaikan ketentuan Pasal 151 ayat (2), ayat (3) Jo. Pasal 152 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dianggap cacat hukum vide Pasal 155 ayat (1) jo. Pasal 170 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
21. Bahwa Penggugat I dan Penggugat II sebagai pekerja yang telah 19 tahun bekerja dengan kondite baik serta telah banyak memberikan kontribusi yang menguntungkan Tergugat, tidak pernah melakukan kesalahan atau melanggar perjanjian kerja bersama, serta setiap menjalankan tugas dan kewenangan yang dimiliki senantiasa dikoordinasikan serta dikonsultasikan dengan pekerja di level yang lebih tinggi, sehingga apapun yang dikerjakan Penggugat senantiasa diketahui oleh yang bersangkutan, termasuk saat Penggugat I dan Penggugat II dengan tiba-tiba mendapatkan surat keputusan pemutusan hubungan kerja dengan tanpa alasan sebagaimana telah diuraikan di atas, Penggugat I dan Penggugat II telah mempertanyakan tentang dasar dan alasan dalam surat keputusan tersebut, ternyata General Manager maupun Kepala Bagian Personalia menyatakan kesalahan-kesalahan yang dipersangkakan kepada Penggugat adalah tidak beralasan secara hukum;
22. Bahwa sebagai akibat tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat tanpa memenuhi syarat yang ditentukan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Penggugat I dan Penggugat II telah berupaya menjalani penyelesaian secara bipartit dengan pihak Tergugat namun tidak mendapatkan tanggapan yang layak, maka akhirnya melaporkan tindakan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor dan kemudian dilakukan diupayakan penyelesaian secara Tripartit, akan tetapi sampai dengan selesainya proses mediasi dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Bogor, Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada Penggugat I dan Penggugat II tidak pernah dilampirkan di dalam proses



tripartit tersebut;

23. Bahwa sampai akhirnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor mengeluarkan Anjuran tertanggal 29 April 2014 Nomor 565/3236/HL-Syaker/2014, namun setelah melampaui 10 (sepuluh) hari tidak ada tanggapan apapun bahkan Tergugat menolak melaksanakan anjuran tersebut, sehingga akhirnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor tertanggal 05 Juni 2014, sebagai dasar untuk diajukan gugatan sengketa hubungan industrial terkait sengketa pemutusan hubungan kerja tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung di Kota Bandung;
24. Bahwa sebagaimana uraian dan alasan tersebut di atas perlakuan dan tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap diri Penggugat I dan Penggugat II tanpa didasarkan kesalahan yang jelas dan tanpa ijin dan/atau tanpa mengikuti prosedur dan proses yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bahkan Tergugat terlebih dahulu telah melakukan penundaan kenaikan gaji selama tahun 2013 serta melakukan pemotongan terhadap upah Penggugat I dan Penggugat II tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sejak November 2013 sampai dengan Maret 2014, bahkan Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat sejak bulan April 2014, maka Penggugat I dan Penggugat II menilai Tergugat sudah tidak dapat menerima kembali Penggugat I dan Penggugat II untuk bekerja pada Tergugat;
25. Bahwa dalam situasi hubungan kerja yang sudah tidak nyaman maka Penggugat I dan Penggugat II sebagai pekerja yang berkondite baik dan tidak pernah melakukan kesalahan baik yang dirasakannya sendiri maupun yang dipersangkakan kepada Penggugat I dan Penggugat II, maka tidak ada alasan lain bagi Penggugat I dan Penggugat II selain memilih untuk bersedia mengakhiri hubungan kerjanya bersama Tergugat dengan cara pemutusan hubungan kerja secara hormat, dengan tetap menuntut hak untuk dipulihkan nama baiknya, diberikan surat keterangan kerja (*verklaring*) dengan kondite baik serta diberikan pula haknya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana diatur di dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diantaranya telah terurai di dalam anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor tertanggal 29 April 2014 Nomor

Hal 8 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

565/3236/II-Syaker/2014 yaitu sebesar 2 (dua) Kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan beberapa tambahan yang selengkapanya dengan perhitungan sebagai berikut:

A. Penggugat I - Indra Dewi Triratna, S.P. - Masa Kerja 19 thn, Upah

Rp10.692.660,00 :

- Uang Pesangon	: 2 x 9 x 10.692.660	Rp192.467.880,00
- Uang Penghargaan masa kerja	: 1 x 7 x 10.692.660	Rp 74.848.620,00
- Uang Penggantian Perumahan, Kesehatan	: 15% x (192.467.880 + 74.848.620)	Rp 40.097.475,00
- Uang Tunjangan Hari Raya	: 1 x 10.692.660	Rp 10.692.660,00
- Uang Gaji selama Proses PPHI (April - Desember 2014)	: 9 x 10.692.660	Rp 96.233.940,00
- Uang Pengembalian Potongan Tunjangan Jabatan selama 5 bln (Nov-2013-Maret 2014)	: 5 x 2.000.000	Rp 10.000.000,00
- Biaya penggantian akomodasi dan transportasi selama proses PPHI		<u>Rp 10.000.000,00</u>
Total		Rp434.340.575,00

Terbilang - empat ratus tiga puluh empat juta tiga ratus empat puluh ribu lima ratus tujuh puluh lima rupiah;

B. Penggugat II - Didik Sudarmawan, S.P. - Masa Kerja 19 tahun, Upah 11.014.080,00 :

- Uang Pesangon	: 2 x 9 x 11.014.080	Rp198.253.440,00
- Uang Penghargaan masa kerja	: 1 x 7 x 11.014.080	Rp 77.098.560,00
- Uang Penggantian Perumahan, Kesehatan	: 15% x (192.467.880 + 74.848.620)	Rp 41.302.800,00
- Uang Cuti (14 hari kerja)	: 14 x 686.173	Rp 9.606.422,00
- Uang Tunjangan Hari Raya	: 1 x 11.014.080	Rp 11.014.080,00
- Uang Gaji selama Proses PPHI (April -Desember 2014)	: 9 x 11.014.080	Rp 99.126.720,00
- Uang Pengembalian Potongan Tunjangan Jabatan selama 5 bln (Nov-2013 - Maret 2014)	: 5 x 2.000.000	Rp 10.000.000,00

Hal 9 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

– Biaya penggantian akomodasi dan transportasi selama Proses PPHI	Rp 10.000.000,00
Total	Rp456.402.022,00

Terbilang - empat ratus lima puluh enam juta empat ratus dua ribu dua puluh dua rupiah;

26. Bahwa dikarenakan tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara tidak sah maka beralasan kiranya apabila memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung untuk menghukum Tergugat secara provisionil tetap membayarkan upah Penggugat I sejumlah Rp10.692.660,00 (sepuluh juta enam ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus enam puluh rupiah) setiap bulannya dan kepada Penggugat II sejumlah Rp11.014.080,00 (sebelas juta empat belas ribu delapan ratus rupiah), terhitung sejak bulan April 2014 sampai dengan putusan dalam perkara ini memiliki kekuatan hukum yang tetap dan mengikat (*in kracht van gewijsde zaak*);
27. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan dan prosedur yang tidak berdasarkan kepada ketentuan hukum yang berlaku secara moril telah menimbulkan kerugian terhadap harkat dan martabat Penggugat I dan Penggugat II, sehingga beralasan apabila Tergugat juga dihukum untuk membayar kerugian Immateriil kepada Penggugat I dan Penggugat II untuk masing-masing sejumlah Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
28. Bahwa untuk menjamin agar posita dan petitum yang diajukan Penggugat I dan Penggugat II tidak menjadi sia-sia (*illusoir*) maka sangat beralasan apabila Penggugat memohon pula agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung dapat mengeluarkan penetapan yang isinya secara tegas meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) terhadap aset milik Tergugat baik yang berupa aset barang bergerak maupun barang tidak bergerak, yang untuk selanjutnya uraian objek yang akan dimohonkan sita jaminan tersebut akan diajukan secara rinci didalam permohonan tersendiri secara *ad-informandum*;
29. Bahwa karena gugatan Penggugat I dan Penggugat II diajukan dengan berdasarkan kepada alasan dan bukti yang sah sesuai dengan ketentuan Pasal 165 jo. Pasal 164 HIR, maka beralasan kiranya apabila Putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum kasasi ataupun upaya hukum lainnya, sesuai ketentuan Pasal 180 HIR;

Hal 10 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

30. Bahwa untuk menjamin Tergugat tidak mengabaikan amar putusan dalam perkara ini, Penggugat I dan Penggugat II memohon agar Tergugat dihukum pula untuk membayar uang paksa atau *dwangsom* sejumlah Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari sampai Tergugat melaksanakan amar putusan dimaksud;

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

Dalam Provisi :

- Memerintahkan kepada Tergugat untuk tetap secara rutin setiap bulan membayarkan Upah yang tertunda selama proses persidangan, secara penuh kepada Penggugat I sejumlah Rp10.692.660,00 (sepuluh juta enam ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus enam puluh rupiah) setiap bulannya dan kepada Penggugat II sejumlah Rp11.014.080,00 (sebelas juta empat belas ribu delapan puluh rupiah), terhitung sejak bulan April 2014 sampai dengan putusan dalam perkara ini memiliki kekuatan hukum yang tetap dan mengikat (*in kracht van gewijsde zaak*);

Dalam Pokok Perkara :

Primer :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat I dan Penggugat II untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan dan/atau sita persamaan di atas harta benda/aset milik Tergugat tersebut;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat I dan Penggugat II adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat I dan Penggugat II putus dengan terhormat, dengan mewajibkan Tergugat untuk menerbitkan surat keterangan riwayat kerja (*verklaring*) dengan kondite baik kepada dan untuk Penggugat I dan Penggugat II;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kewajiban uang pesangon dan lain-lain secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat I dan Penggugat II masing-masing sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan beberapa tambahan yang selengkapnya dengan perincian sebagai berikut:
 - A. Penggugat I - Indra Dewi Triratna, S.P. - Masa Kerja 19 thn, Upah Rp10.692.660,00 :

Hal 11 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

– Uang Pesangon	: 2 x 9 x 10.692.660	Rp192.467.880,00
– Uang Penghargaan masa kerja	: 1 x 7 x 10.692.660	Rp 74.848.620,00
– Uang Penggantian Perumahan, Kesehatan	: 15% x (192.467.880 + 74.848.620)	Rp 40.097.475,00
– Uang Tunjangan Hari Raya	: 1 x 10.692.660	Rp 10.692.660,00
– Uang Gaji selama Proses PPHI (April -Desember 2014)	: 9 x 10.692.660	Rp 96.233.940,00
– Uang Pengembalian Potongan Tunjangan Jabatan selama 5 bln (Nov-2013-Maret 2014)	: 5 x 2.000.000	Rp 10.000.000,00
– Biaya penggantian akomodasi dan transportasi selama proses PPHI		<u>Rp 10.000.000,00</u>
Total		Rp434.340.575,00

Terbilang - empat ratus tiga puluh empat juta tiga ratus empat puluh ribu lima ratus tujuh puluh lima rupiah;

B. Penggugat II - Didik Sudarmawan,S.P. - Masa Kerja 19 tahun, Upah 11.014.080,00 :

– Uang Pesangon	: 2 x 9 x 11.014.080	Rp198.253.440,00
– Uang Penghargaan masa kerja	: 1 x 7 x 11.014.080	Rp 77.098.560,00
– Uang Penggantian Perumahan, Kesehatan	: 15% x (192.467.880 + 74.848.620)	Rp 41.302.800,00
– Uang Cuti (14 hari kerja)	: 14 x 686.173	Rp 9.606.422,00
– Uang Tunjangan Hari Raya	: 1 x 11.014.080	Rp 11.014.080,00
– Uang Gaji selama Proses PPHI (April -Desember 2014)	: 9 x 11.014.080	Rp 99.126.720,00
– Uang Pengembalian Potongan Tunjangan Jabatan selama 5 bln (Nov-2013 - Maret 2014)	: 5 x 2.000.000	Rp 10.000.000,00
– Biaya penggantian akomodasi dan transportasi selama Proses PPHI		<u>Rp 10.000.000,00</u>
Total		Rp456.402.022,00

Terbilang - empat ratus lima puluh enam juta empat ratus dua ribu dua puluh dua rupiah;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti kerugian immateriil kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat I dan Penggugat II masing-masing sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);

7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari sampai Tergugat melaksanakan amar putusan dalam perkara ini;
8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi atau upaya hukum lainnya;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsider :

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung telah memberikan putusan Nomor 108/G/2014/PHI/PN.BDG tanggal 9 Desember 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

1. Mengabulkan permohonan tuntutan provisi Penggugat I dan Penggugat II untuk sebagian;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses Penggugat I dan Penggugat II kepada Penggugat I : INDRA DEWI TRIRATNA, SP sebesar Rp85.541.280,00 (delapan puluh lima juta lima ratus empat puluh satu ribu dua ratus delapan puluh rupiah), dan kepada Penggugat II: Didik Sudarmawan, S.P., sebesar Rp88.112.64,00 (delapan puluh delapan juta seratus dua belas ribu enam puluh empat rupiah);
3. Menolak permohonan tuntutan provisi Penggugat I dan Penggugat II untuk selain dan selebihnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat I dan Penggugat II untuk sebagian
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat I dan Penggugat II adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku
3. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat I dan Penggugat II putus dengan terhormat sejak tanggal 9 Desember 2014, dengan mewajibkan Tergugat untuk menerbitkan surat keterangan riwayat kerja (*verklaring*) dengan kondite baik kepada dan untuk Penggugat I dan Penggugat II;

Hal 13 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat I dan Penggugat II berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat I : Indra Dewi Triratna, SP sebesar Rp307.413.975,00 (tiga ratus tujuh juta empat ratus tiga belas ribu sembilan ratus tujuh puluh lima rupiah) dan kepada Penggugat II: Didik Sudarmawan, S.P., sebesar Rp321.794.704,00 (tiga ratus dua puluh satu juta tujuh ratus sembilan puluh empat ribu tujuh ratus empat rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses Penggugat I kepada Penggugat I sebesar Rp3.207.798,00 (tiga juta dua ratus tujuh ribu tujuh ratus sembilan puluh delapan rupiah), dan upah proses Penggugat II kepada Penggugat II sebesar Rp3.304.224,00 (tiga juta tiga ratus empat ribu dua ratus dua puluh empat rupiah);
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar potongan tunjangan jabatan Penggugat I dan Penggugat II kepada Penggugat I sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan kepada Penggugat II sebesar Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).
7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) Penggugat I kepada Penggugat I sebesar Rp10.692.660,00 (sepuluh juta enam ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus enam puluh rupiah), dan THR Penggugat II kepada Penggugat II sebesar Rp11.014.080,00 (sebelas juta empat belas ribu delapan puluh rupiah);
8. Membebaskan biaya perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp791.000,00 (tujuh sembilan puluh satu ribu rupiah)
9. Menolak gugatan Penggugat I dan Penggugat II untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 9 Desember 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Desember 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Desember 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 94/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung pada tanggal 23 Desember 2014;

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)



Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 29 Desember 2014, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung pada tanggal 05 Januari 2015;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

Bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 108/G/214/PHI/PN.BDG tertanggal 9 Desember 2014 telah melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang "Perubahan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung" yang di kutip sebagai berikut :

" Pasal 30

- (1) Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena :
 - a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.
- (2) Dalam sidang permusyawaratan, setiap hakim agung wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ".

Keberatan Ke-1 :

Judex Facti yang menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku telah salah menerapkan hukum, karena berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemohon Kasasi berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II karena Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II telah melakukan pelanggaran terhadap kesepakatan kerja bersama



(KKB). Perbuatan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II yang telah menerima pemberian dari pihak lain terkait jabatan atau pekerjaannya, melanggar Pasal 49 ayat (1) huruf (k) Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Perbuatan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II yang bekerja pada perusahaan lain padahal masih terikat hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi juga telah melanggar Pasal 49 ayat (1) huruf (m) Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);

Keberatan Ke-2 :

Judex Facti yang menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II putus dengan terhormat sejak tanggal 09 Desember 2014 telah salah menerapkan hukum, karena baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Kesepakatan Kerja Bersama tidak mengenal istilah "putus dengan terhormat" melainkan hanya mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (Bab XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Pengunduran Diri buruh/pekerja atas kemauan sendiri (Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) atau pengakhiran perjanjian kerja berdasarkan sebab yang ditentukan undang-undang, mis : pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, dst. (Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Keberatan Ke-3:

Judex Facti yang mewajibkan Pemohon Kasasi untuk menerbitkan surat keterangan riwayat kerja (*verklaring*) dengan kondisi baik kepada dan untuk Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II telah melampaui batas kewenangannya, karena *Judex Facti* tidak berwenang memerintahkan Pemohon Kasasi untuk membuat surat keterangan riwayat kerja (*verklaring*) dengan kondisi baik terhadap Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II. (Pasal 30 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung)

Keberatan Ke-4:

Judex Facti yang memerintahkan Pemohon Kasasi membayar 2 (dua) kali perhitungan uang pesangon kepada Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II telah salah menerapkan hukum karena Pemohon Kasasi menurut hukum hanya berkewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebanyak 1 (satu) kali perhitungan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Pemohon Kasasi melakukan Pemutusan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II atas dasar ditemukannya pelanggaran terhadap Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keberatan Ke-5:

Judex Facti telah melampaui kewenangannya untuk menyamakan uang bonus dan insentif dengan uang kebijakan yang diterima oleh Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II (bukti P1 + P2-15 berupa Fotokopi kuitansi penerimaan uang kebijakan dari PT. Mekar Unggul Sari) karena dalam perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama Pasal 35 tentang penghargaan untuk karyawan tidak dikenal namanya uang kebijakan yang ada hanyalah uang insentif/bonus dengan demikian uang kebijakan yang diberikan oleh General Manager tidak mempunyai dasar hukum;

Keberatan Ke-6:

Judex Facti lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan mengenai pembuktian sebagai mana diatur dalam Pasal 164 H.I.R karena selama persidangan tidak dapat dibuktikan bahwa hari Sabtu tanggal 21 Desember 2013 adalah hari libur Termohon Kasasi I, sedangkan menurut perjanjian Kesepakatan Kerja Bersama Pasal 18 ayat 1 waktu kerja adalah senin sampai minggu;

Bahwa jelas terbukti bahwa Majelis Hakim tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang undangan dan tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;

Bahwa oleh karenanya telah patut dan beralasan menurut hukum bagi Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 108/G/214/PHI/PN.BDG tertanggal 9 Desember 2014 tersebut;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 23 Desember 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 05 Januari 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Hal 17 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Bahwa berdasar pembuktian *Judex Facti* telah didapatkan pembuktian bahwa Pemohon dan Termohon terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang telah memenuhi ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa kemudian diketahui Termohon Kasasi telah melakukan "*side job*" pada perusahaan lain walaupun pada hari libur kerja dan tidak menggunakan fasilitas perusahaan Pemohon, tidak dibenarkan karena Para Termohon adalah pekerja dari Pemohon yang terikat hubungan kerja yang beresensikan adanya pekerjaan, perintah dan upah sebagai hak dan kewajiban hukum pekerja dan pengusaha secara timbal balik;

Bahwa dengan bekerjanya pada perusahaan lain tanpa izin dari Pemohon sekalipun pada hari libur secara normatif Termohon mendapat upah dari Pemohon dan mendapat upah dari perusahaan lain merupakan pelanggaran terhadap Pasal 49 ayat (1) huruf m Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang menentukan, "setiap karyawan selama ada hubungan kerja dengan perusahaan dilarang bekerja pada perusahaan lain";

Bahwa terhadap Para Termohon/Penggugat yang melanggar KKB *a quo*, maka tepat dan adil PHK dikenakan dengan hak kompensasi sesuai ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berupa Uang Pesangon (UP) 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sesuai Pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak (UPH) sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa Para Termohon Kasasi adil tidak berhak atas upah proses dan tunjangan hari raya menimbang Para Termohon Kasasi menjabat selaku Kepala Bagian Marketing dan Kepala Bagian Pemeliharaan Divisi SDM dan Umum sesuai dengan jabatannya sudah dipastikan mengetahui dan memahami isi dari ketentuan dalam KKB;

Bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, dengan perhitungan hak kompensasi sebagai berikut :

Penggugat I

- UP 9 X Rp10.692.660,00 = Rp 96.233.940,00
 - UPMK 7 X Rp10.692.660,00 = Rp 74.848.620,00
 - UPH 15% X Rp171.082.560,00 = Rp 25.662.384,00
- Jumlah = Rp196.744.944,00

(seratus sembilan puluh enam juta tujuh ratus empat puluh empat ribu sembilan ratus empat puluh empat rupiah);

Penggugat II :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- UP 9 X 1 x Rp11.014.080,00 = Rp 99.126.720,00
- UPMK 7 X Rp11.014.080,00 = Rp 77.089.560,00
- UPH 15% X Rp176.225.280,00 = Rp 26.443.792,00
- Jumlah = Rp202.659.072,00

(dua ratus dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu tujuh puluh dua rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. Mekar Unggul Sari tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung Nomor 108/G/2014/PHI/ PN.BDG tanggal 09 Desember 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Para Termohon Kasasi;

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

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. MEKAR UNGGUL SARI** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Bandung Nomor 108/G/2014/PHI/ PN.BDG tanggal 09 Desember 2014;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Provisi :

- Menolak gugatan provisi Para Penggugat;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian;

Hal 19 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat I, dan II putus sejak putusan *Judex Facti* diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk menerbitkan surat keterangan kerja kepada Penggugat I dan II;
4. Menghukum Tergugat membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat I Rp196.744.944,00 (seratus sembilan puluh enam juta tujuh ratus empat puluh empat ribu sembilan ratus empat puluh empat rupiah) dan Penggugat II Rp202.659.072,00 (dua ratus dua juta enam ratus lima puluh sembilan ribu tujuh puluh dua rupiah);
5. Menolak gugatan selebihnya;

Menghukum Para Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000, 00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 22 Juni 2015 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., 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 Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
Ttd./ Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.
Ttd./ H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

K e t u a,
Ttd.
H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

Biaya – biaya :

1. M e t e r a i.....Rp 6.000,00
2. R e d a k s i Rp 5.000,00
3. Administrasi perkara
kasasi perdata Rp489.000,00
- J u m l a h..... Rp500.000,00

Panitera Pengganti

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

MAHKAMAH AGUNG R.I
A.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.,
NIP. 19591207 198512 2 002

Hal 20 dari 20 hal. Put. Nomor 317 K/Pdt.Sus-PHI/2015