



PUTUSAN
Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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:

OKIN RINGAN PURBA, bertempat tinggal di Apartemen Pancoran Riverside Unit 2A 19/03, Jalan Pengadegan Timur I Nomor 30, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Coki TN Sinambela, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Kayu Putih IXD 2nd Floor Nomor 28, Jakarta Timur 13260, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2017;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT BIO ORGANIK NUSANTARA, diwakili oleh Larry, Direktur Utama, berkedudukan di Menara Imperium LG 9-11, Jalan HR Rasuna Said Kavling 1 Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Henock P Siahaan, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di EightyEight@Kasablanka Tower A Lantai 18, Jalan Raya Kasablanka Kavling 88, Jakarta Selatan 12870, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Juni 2017;
Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pada tanggal 11 Januari 2016 Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat dengan jabatan sebagai COO (*Chief Operating Officer*) dan gaji perbulan sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). (bukti P-1);
2. Bahwa tugas Penggugat adalah membangun organisasi dan membuat standar operasi terintegrasi perusahaan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan menjamin semua eksekusi operasional perusahaan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dan ditaati bersama, serta perbaikan

Halaman 1 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sistem yang berkelanjutan secara terus-menerus baik jangka pendek maupun jangka panjang;

3. Bahwa dalam rangka Hari Raya Idul Fitri, manajemen perusahaan memutuskan untuk membuat cuti bersama seluruh karyawan pada tanggal 1 sampai dengan 10 Juli 2016. Penggugat cuti sampai tanggal 13 Juli 2016 dan sudah mengajukan tambahan cuti yang sudah disetujui;
4. Bahwa pada tanggal 4 Juli 2016 pimpinan perusahaan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat melalui whatsapp (WA) tanpa ada Surat Peringatan (SP) dan pemberitahuan sebelumnya. Bahwa pada saat Penggugat menerima pesan whatsapp (WA), Penggugat sedang berada di luar kota. (bukti P-2);
5. Bahwa pada tanggal 13 Juli 2016 Penggugat mengadakan pertemuan dengan perwakilan manajemen PT Bio Organik Nusantara yang diwakili oleh Sdr. Ferry selaku CFO/Direktur Keuangan, Sdr. Duddy selaku MR (*Management Representative*) Manager dan Sdr. Susi Sifra selaku HR & GA Manager, untuk mencari solusi dan Penggugat mengajukan 2 (dua) tuntutan yaitu:
 - a. Diberikan Uang Pesangon sesuai aturan pemerintah mengenai Undang Undang Ketenagakerjaan;
 - b. Memulihkan nama baik dan memberikan waktu kepada saya untuk mohon permisi kepada semua yang berkepentingan baik internal karyawan dan eksternal *leader/member*;
6. Bahwa hasil pertemuan pada tanggal 13 Juli 2016 adalah pihak perwakilan manajemen setuju dengan tuntutan Penggugat dan akan menjelaskan dan melaporkan pada saat itu juga kepada Sdr. Larry Widjaya selaku CEO secara langsung dan meminta persetujuan untuk memenuhi 2 (dua) tuntutan Penggugat dan Penggugat harus mengembalikan 1 (satu) unit mobil dinas Kijang Inova Putih sebagai iktikat baik Penggugat untuk berdamai agar Sdr. Larry Widjaya selaku CEO dapat menyetujui untuk membayar Uang Pesangon tersebut;
7. Bahwa sampai tanggal 14 Juli 2016 belum ada realisasi dari Tergugat mengenai 2 (dua) tuntutan Penggugat;
8. Bahwa atas perselisihan tersebut telah dikeluarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 5063/-I.835.3, tertanggal 18 November 2016 yang isinya sebagai berikut:

Menganjurkan:

 1. Agar pimpinan perusahaan PT Bio Organik Nusantara yang beralamat

Halaman 2 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Halaman 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Menara Impehum LG 9-11 Jalan HR. Rasuna Said Kavling 1 Kuningan, Jakarta Selatan membayar kepada pekerja sdr. Okin Ringan Purba, Uang Pesangon 2 x Pasal 156 ayat (2), Uang Pengganti Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Upah Proses semenjak bulan Juli 2016 dan BPJS Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon $2 \times 1 \times \text{Rp}50.000.000,00 = \text{Rp}100.000.000,00$
- b. Uang Penggantian Hak $15/100 \times \text{Rp}100.000.000,00 = \text{Rp} 15.000.000,00$
 $= \text{Rp}115.000.000,00$

c. Jaminan Hari Tua dari BPJS Ketenagakerjaan

d. Upah semenjak bulan Juli 2016

2. Agar pekerja Sdr. Okin Ringan Purba yang beralamat di Apartemen Pancoran Riverside 2A19/03, Jalan Pengadengan Timur I Nomor 30 Jakarta Selatan menerima pembayaran sebagaimana poin 1 (satu) di atas;

3. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran ini:

a. Apabila pihak-pihak menerima Anjuran, maka Mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

b. Apabila satah satu pihak atau kedua belah pihak menolak Anjuran, maka yang menolak Anjuran dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator;

9. Bahwa Penggugat menyetujui Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 5063/-I.835.3, tertanggal 18 November 2016. Bahwa sampai saat ini Tergugat tidak ada iktikad baik untuk melaksanakan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor 5063/-I.835.3, tertanggal 18 November 2016;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas dan berdasarkan Pasal 155 ayat (1) dan (2) yaitu:

- (1) Permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat

Halaman 3 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



ditehma oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2);

Terbukti bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan tidak berdasarkan hukum;

10. Bahwa untuk hal tersebut di atas kami meminta pembayaran ganti rugi yang merupakan hak-hak Penggugat yang telah di PHK secara sepihak sesuai dengan Anjuran di atas yaitu dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon $2 \times 1 \times \text{Rp}50.000.000,00$ = $\text{Rp}100.000.000,00$
- b. Uang Penggantian Hak $15/100 \times \text{Rp}100.000.000,00$ = $\text{Rp} 15.000.000,00$
- c. Jaminan Hari Tua dari BPJS Ketenagakerjaan = $\text{Rp} 35.495.750,00$
- d. Upah semenjak bulan Juli 2016 s/d Desember 2016 = $\text{Rp}300.000.000,00$
- e. Upah berjalan sampai perkara ini selesai dan memperoleh putusan yang tetap, yang akan diperhitungkan kemudian

Total keseluruhan = $\text{Rp}450.496.750,00$

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

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

- 1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat berdasarkan pesan melalui komunikasi whatsapp (WA) adalah tidak sah dan melanggar hukum;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi berupa :

- a. Uang Pesangon $2 \times 1 \times \text{Rp}50.000.000,00$ = $\text{Rp}100.000.000,00$
- b. Uang Penggantian Hak $15/100 \times \text{Rp}100.000.000,00$ = $\text{Rp} 15.000.000,00$
- c. Jaminan Hari Tua dari BPJS Ketenagakerjaan = $\text{Rp} 35.495.750,00$
- d. Upah semenjak Bulan Juli 2016 s/d Desember 2016 = $\text{Rp}300.000.000,00$
- e. Upah berjalan sampai perkara ini selesai dan memperoleh
- f. Putusan yang tetap, yang akan diperhitungkan kemudian

Total keseluruhan = $\text{Rp}450.496.750,00$

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

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan rekonvensi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa gugatan Penggugat kabur (*Obscur Libel*).

Bahwa gugatan Penggugat adalah gugatan yang tidak jelas dan kabur, dimana dalam *petitumnya* telah dikonstruksikan secara membingungkan dan juga antara *posita* dan *petitum* gugatan *a quo* saling berlawanan dan bertentangan sehingga mengaburkan daripada inti gugatan itu sendiri, dengan uraian sebagai berikut:

- 1.1. Bahwa dalam *petitumnya* butir 2 (dua) Penggugat meminta pada Ketua dan Majelis Hakim perkara *a quo* untuk: "Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat berdasarkan Surat Anjuran Nomor 5063/-I.835.3, tertanggal 18 November 2016 adalah tidak sah dan melanggar hukum";

Petitum ini menunjukkan bahwa yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Penggugat yang adalah karyawan, sedangkan di dalam Surat Nomor 5063/-I.835.3, tertanggal 18 November 2016 yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta sudah jelas bahwa yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Tergugat selaku perusahaan;

- 1.2. Bahwa antara *posita* dan *petitum* gugatan *a quo* saling bertentangan, dimana satu sisi dalam dalil gugatannya *posita* butir 4 yang dikutip sebagai berikut:

"4. Bahwa pada tanggal 4 Juli 2016 pimpinan perusahaan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat melalui whatsapp (WA) tanpa ada Surat Peringatan (SP) dan pemberitahuan sebelumnya. Bahwa pada saat Penggugat menerima pesan whatsapp (WA), Penggugat sedang berada di luar kota";

Dalam *posita* butir 4 (empat) gugatan Penggugat secara jelas disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah dilakukan oleh Tergugat; Namun disisi lainya dalam tuntutananya yakni *petitum* butir 2 yang dikutip sebagai berikut:

- "2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat berdasarkan Surat Nomor 5063/-1.835.3, tertanggal 18 November 2016 adalah tidak sah dan telah melanggar hukum";

Halaman 5 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Dalam *petitum* butir 2 (dua) gugatan Penggugat secara jelas disebutkan bahwa yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Penggugat;

Berdasarkan pada uraian dan fakta hukum di atas terlihat jelas bahwa gugatan *a quo* adalah kabur dan tidak jelas, oleh karena itu kami mohon kiranya Ketua dan Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* dapat menerima dan mengabulkan eksepsi tentang gugatan *obscurr libel* yang diajukan Tergugat; Dasar pemberian putusan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) ini dapat kita lihat dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. Nomor 1149 K/Sip/1975, tanggal 17 April 1975 *juncto* Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 565 K/Sip/1973, tanggal 21 Agustus 1973 *juncto* Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 1149 K/Sip/1979, tanggal 7 April 1979 yang menyatakan bahwa terhadap objek gugatan yang tidak jelas, maka gugatan tidak dapat diterima;

2. Bahwa gugatan Penggugat *prematur* (eksepsi *Delatoria*)

2.1. Bahwa gugatan Penggugat adalah tidak dapat diperiksa dan diadili, dikarenakan gugatan *a quo* adalah prematur karena tidak pernah melalui proses bipartit untuk musyawarah. Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";

Oleh karena itu berdasarkan hal tersebut di atas, sebelum para pihak yang bersengketa mencatatkan perselisihan hubungan industrial di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan, maka para pihak diwajibkan terlebih dahulu menempuh upaya bipartit yakni menyelesaikan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja secara musyawarah antara Penggugat dan Tergugat;

Bahwa hingga perkara *a quo* didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, perkara *a quo* tidak pernah melalui tahapan bipartit. Tergugat mengetahui adanya perselisihan hubungan industrial yang berhubungan dengan perkara *a quo* adalah ketika mendapatkan panggilan Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta terkait sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dan Penggugat;

2.2. Bahwa berdasarkan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi dapat dilakukan apabila telah ditempuh upaya bipartit antara Tergugat dan Penggugat seperti yang dikutip sebagai berikut:

- (1) "Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas";

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Mediasi yang dilakukan Penggugat dan Tergugat yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta yang menghasilkan Surat Anjuran Nomor 5063/-I.835.3, tertanggal 18 November 2016 adalah tidak sah dan tidak berdasar hukum, karena tanpa melalui proses bipartit untuk musyawarah;

Bahwa oleh karena antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah melakukan upaya perundingan bipartit secara musyawarah, sehingga Mediasi yang dilakukan adalah tidak sah dan tidak berdasar hukum sebagaimana telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, maka oleh karena itu gugatan *a quo* adalah gugatan yang prematur dan untuk itu kiranya Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* menerima dan mengabulkan eksepsi tentang gugatan *prematur* (eksepsi *delatoria*);

Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa semua dalil, bukti-bukti dan fakta-fakta dalam konvensi tersebut di atas, dianggap menjadi satu kesatuan dan termasuk di dalam bagian rekonvensi ini secara *mutatis mutandis*;
2. Bahwa Tergugat Dalam Konvensi untuk selanjutnya mohon disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Dalam Konvensi selanjutnya disebut sebagai Tergugat Rekonvensi;
3. Penggugat Rekonvensi/Tergugat dengan ini mengajukan gugatan rekonvensi terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat perihal Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan atas kesalahan-kesalahan Tergugat

Halaman 7 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi/Penggugat sewaktu bekerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat,

4. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat memperkerjakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat pada tanggal 11 Januari 2016 dengan posisi sebagai COO (*Chief Operating Officer*) dengan upah perbulan sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Dalam kapasitas Tergugat Rekonvensi/Penggugat sebagai *Chief Operating Officer*, Tergugat Rekonvensi/Penggugat bertugas untuk membangun struktur organisasi kepemimpinan di bawah otoritasnya, membuat dan menciptakan regulasi serta prosedur kerja, baik untuk urusan internal perusahaan maupun internal kepada *customer*, relasi bisnis termasuk instansi pemerintah;
5. Bahwa sewaktu bekerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat, beberapa kali Tergugat Rekonvensi/Penggugat melakukan kesalahan. Kesalahan-kesalahan dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat tersebut kami uraikan sebagai berikut:
 - a. Kesalahan Pertama (I)

Tergugat Rekonvensi/Penggugat telah lalai dalam melaksanakan tugasnya dan mengakibatkan kerugian bagi Penggugat Rekonvensi/Tergugat sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Apabila Tergugat Rekonvensi/Penggugat dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar, Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak akan mengalami kerugian senilai Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
 - b. Kesalahan Kedua (II)

Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat tidak cermat dalam menentukan pemesanan produk karena tidak diimbangi dengan analisa dan perencanaan penjualan, berakibat produk yang berlebihan dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi Tergugat (*vide* bukti T-2);
 - c. Kesalahan Ketiga (III)

Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat tidak mampu menciptakan sistem penilaian dengan membuat aplikasi *customer feedback*, sehingga tidak berjalan sebagaimana yang direncanakan dan melewati batas waktu yang telah ditetapkan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat;
 - d. Kesalahan Keempat (IV)

Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat sering mendapatkan komplain dan tidak mampu mengikuti pembahasan strategi penjualan dalam pertemuan para *Leader* dalam sistem yang diterapkan oleh Penggugat

Halaman 8 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi/Tergugat (*vide* bukti T-3);

e. Kesalahan Kelima (V)

Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat juga memiliki pekerjaan selain di PT Bio Organik Nusantara (Tergugat). Hal ini tentu saja telah melanggar butir 10 dalam persyaratan umum penerimaan karyawan yang dikutip sebagai berikut (*vide* bukti T-4): "Persyaratan umum penerimaan karyawan antara lain: tidak terikat dalam hubungan kerja secara formal dengan pihak/subjek hukum lainnya";

Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat mengakui bekerja sebagai Dosen di Universitas Trisakti sesuai dengan halaman 2 Surat Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Surat Nomor 5063/I.835.3, tertanggal 18 Nopember 2016 (*vide* bukti T-5);

f. Kesalahan Keenam (V)

Sewaktu liburan Hari Raya Idul Fitri, manajemen PT Bio Organik Nusantara (Penggugat Rekonvensi/Tergugat) memutuskan untuk membuat cuti bersama seluruh karyawan pada tanggal 1 Juli sampai dengan 10 Juli 2016 dan masuk kembali pada tanggal 11 Juli 2016. Namun Tergugat Rekonvensi/Penggugat mengajukan izin khusus pada tanggal 1 Juli sampai dengan 13 Juli 2016 dengan alasan ingin liburan keluarga di daerah Asia Timur. Meskipun belum mendapatkan izin dari manajemen PT Bio Organik Nusantara (Penggugat Rekonvensi/Tergugat), Tergugat Rekonvensi/Penggugat tetap cuti dan liburan ke Asia timur;

g. Kesalahan Ketujuh (VII)

Bahwa dalam melakukan bekerja di perusahaan, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Rekonvensi terhadap karyawan lainnya khususnya para bawahannya tidak memiliki hubungan yang baik, hal ini diakibatkan karena Tergugat Rekonvensi/Penggugat sering marah-marah kepada karyawan lainnya sehingga mengakibatkan karyawan tersebut tidak nyaman bekerja di perusahaan dan pada akhirnya beberapa karyawan mengundurkan diri, bahkan ada yang langsung di PHK oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat;

h. Kesalahan Kedelapan (VIII)

Bahwa sejak dipekerjakan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat, Tergugat Rekonvensi/Penggugat tidak dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Selayaknya seorang karyawan apabila masuk kerja, maka sudah sepatutnya Penggugat melakukan absensi.

Halaman 9 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Namun pada kenyataannya sejak masuk kerja pertama kali sampai dengan diputuskan hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat, Tergugat Rekonvensi/Penggugat tidak pernah melakukan absensi. Tergugat Rekonvensi/Penggugat sebagai seorang karyawan dengan posisi *Chief Operating Officer* (COO) bertindak sangat arogan dan terkesan menyepelkan Peraturan Perusahaan karena Tergugat Rekonvensi/Penggugat tidak pernah taat dengan peraturan dari perusahaan (*vide* bukti T-6);

6. Bahwa kesalahan-kesalahan dari Tergugat Rekonvensi yang diuraikan di atas adalah kesalahan berat yang dapat mengganggu jalannya perusahaan, maka oleh karena itu berdasarkan pertimbangan dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat;
7. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat melalui Surat Penyelesaian Kontrak Kerja Sama tertanggal 11 Juli 2016 sudah tepat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena dilakukan masih dalam masa percobaan. Oleh karena dilakukan dalam masa percobaan, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat tidak memiliki kewajiban apapun terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat;
8. Untuk itu melalui gugatan rekonvensi ini, kami ingin meminta Majelis Hakim yang memeriksa gugatan rekonvensi ini menerima dan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat dengan Tergugat Rekonvensi sah menurut hukum dan memiliki kekuatan hukum;
9. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, Pemutusan Hubungan Kerja telah diterima oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat dengan mengirimkan surat elektronik dengan alamat <okin.purba@gmail.com> yang ditujukan ke Tergugat dengan alamat email <ceo@biogreenscience.com> dengan inti dari isi surat elektronik tersebut adalah bahwa Penggugat permasalahan antara Penggugat dan Tergugat selesai, yang di kutip sebagai berikut (*vide* bukti T-8):

“.....

Saya sedih! kenapa saya demikian sombong, egois dan tinggi hali..!
Benar sekali kesombongan awal dari kejatuhan, untuk saya cepat sadar...!!

Pak Larry, saya mohon maaf atas kata-kata saya yang kasar dan sudah

Halaman 10 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyinggung dan membuat Pak Larry marah juga dan saya tidak akan menuntut apapun karena uang, kehormatan dan harga diri bukanlah apa-apa dibandingkan "persahabatan kita". Demikian juga kepada Pak Ferry, Pak Duddy, Ibu Susi dan semua staff, selamat bekerja dan berkarya terus, tetap semangat dan kita tetap sahabat;

Saya juga akan menjalani hidup saya dengan benar dan tenang....

Case Closed!

Tuhan Yesus memberkati kita semua;

Salam Hormat,

Okin Ringan Purba"

Perkataan "*case closed*" sudah selayaknya diartikan bahwa permasalahan hukum antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat telah selesai;

10. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi/Penggugat juga telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat, maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial melalui Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* termasuk yang memeriksa gugatan rekonvensi ini menerima gugatan rekonvensi ini;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk memberikan putusan sebagai berikut:

- Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat adalah sah;
- Menyatakan bahwa antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat tidak memiliki hubungan kerja sejak dikeluarkannya Surat Penyelesaian Kontrak Kerja Sama tertanggal 11 Juli 2016;

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst., tanggal 17 Mei 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat

Halaman 11 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhitung sejak tanggal 14 Juli 2016;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seluruhnya berjumlah Rp57.500.000,00 (lima puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp616.000,00 (enam ratus enam belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Penggugat pada tanggal 17 Mei 2017, terhadap putusan tersebut Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 80/Srt.KAS/PHI/2017/PN.Jkt.Pst., *juncto* Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 9 Juni 2017;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 13 Juni 2017, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 3 Juli 2017;

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:

Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang

1. Bahwa *Judex Facti* telah melampaui wewenangnya karena *Judex Facti* tidak berwenang untuk menentukan untung ruginya suatu perseroan;

Halaman 12 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa dalam dalam amar putusan tentang pertimbangan hukum halaman 37 alinea ke-2, dengan kutipan sebagai berikut: "Menimbang, bahwa dikarenakan PHK terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran prosedur kerja yang serius yang telah merugikan perusahaan, maka.....";

Bahwa berdasarkan Pasal 66 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas diatur bahwa Direksi menyampaikan Laporan Tahunan kepada RUPS yang akan ditelaah dalam jangka waktu paling lambat 6 bulan setelah tahun buku perseroan berakhir. Laporan Tahunan tersebut harus memuat salah satunya dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a Laporan Keuangan yang terdiri atas sekurang-kurangnya neraca akhir tahun buku yang baru lampau dalam perbandingan dengan tahun buku sebelumnya, Laporan Laba Rugi dari tahun yang bersangkutan, Laporan Arus Kas dan Laporan Perubahan Ekuitas, serta catatan atas laporan keuangan tersebut;

Bahwa Undang Undang Perseroan Terbatas mensyaratkan dalam Pasal 66 ayat (3) Laporan Keuangan tersebut disusun berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan;

Bahwa berdasarkan peraturan perundangan tersebut, yang berhak dan berwenang menyatakan untung rugi suatu perusahaan adalah Rapat Umum Pemegang Saham yang dapat dibuktikan dengan adanya Hasil Audit Keuangan;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut melampaui wewenangnya dan juga didasarkan pada alasan yang tidak berdasarkan hukum dan tidak didukung dengan bukti-bukti yang sah menurut hukum untuk membuktikan adanya kerugian tersebut;

Bahwa sepanjang pemeriksaan perkara tidak ada bukti berupa Laporan Keuangan Termohon Kasasi yang menyatakan adanya kerugian tersebut, baik laporan yang dibuat oleh Akuntan Publik ataupun laporan keuangan yang dibuat oleh internal audit Termohon Kasasi;

2. Bahwa *Judex Facti* telah melampaui wewenangnya, karena *Judex Facti* tidak berwenang untuk menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi;

Bahwa *Judex Facti* dalam perumbangan hukumnya halaman 36 alinea ke-4 dan halaman 37 alinea ke-1 menyatakan sebagai berikut: "Menimbang, bahwa karena memang terbukti Penggugat telah melakukan prosedur pelanggaran kerja yang serius berupa kelalaian dan kesalahan dalam

Halaman 13 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan verifikasi data yang berakibat merugikan perusahaan Tergugat, menunjukkan kurang bertanggungjawabnya Penggugat terhadap tugas dan tanggungjawabnya, disamping itu dalam perkara *a quo* Penggugat juga tidak berkeberatan jika diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan pembayaran kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerjanya, maka beralasan hukum karenanya berdasarkan keadilan Majelis menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung setelah Penggugat tidak masuk bekerja setelah pertemuan tanggal 13 Juli 2014, yaitu terhitung sejak tanggal 14 Juli 2016”;

Bahwa jelas pertimbangan hukum *Judex Facti* telah melampaui wewenangnyanya, karena berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (3) diatur bahwa: “Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dalam Pasal 56 yang menyatakan: “Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Ditingkat pertama mengenai Perselisihan Hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan Kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan”;

Bahwa *Judex Facti* tidak berwenang untuk menyatakan hubungan kerja putus sejak tanggal 14 Juli 2016, karena faktanya Penggugat telah di PHK sejak tanggal 4 Juli 2016 (*vide* bukti P-I) pada saat cuti lebaran bersama sejak tanggal 2 Juli 2016 sampai 10 Juli 2016. Dan sejak saat itu sudah dinyatakan oleh Termohon Kasasi bahwa Pemohon Kasasi sudah tidak usah masuk kerja dan segera melakukan serah terima pekerjaan sesudah cuti bersama selesai;

Bahwa penentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang dinyatakan oleh *Judex Facti* tidak berdasarkan bukti-bukti dan alasan yang sah menurut hukum, sehingga terbukti pertimbangan tersebut telah melampaui kewenangan *Judex Facti*, kewenangan *Judex Facti* adalah hanya mengenai apakah pemutusan hubungan yang terjadi adalah sah atau tidak menurut hukum bukan menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 14 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.

3. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku terutama tentang hukum pembuktian. Bahwa *Judex Facti* hanya menilai dan mempertimbangkan sebagian alat bukti yang diperoleh dalam persidangan. Bahwa Putusan MA Nomor 2187 K/Sip/1983 menyatakan bahwa: "Putusan Pengadilan Tinggi telah salah menerapkan hukum pembuktian, karena hanya mempertimbangkan sebagian saja bukti-bukti yang dikemukakan dalam persidangan";

4. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang hanya mempertimbangkan alat bukti sebagian dapat dibaca pada halaman 34 alinea 4 sampai halaman 36 alinea 2 yang kami kutip sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi sdr. Ferry Lesmana Atmadja dalam persidangan, pada pokoknya saksi menerangkan sebagai berikut.....dst;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi sdr. Leonardo Ali Bram dalam persidangan, pada pokoknya saksi menerangkan sebagai berikut.....dst;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Pernyataan dari Lukas Cahyadi dan status transaksi dari BCA berupa transfer uang (*vide* bukti T-1A dan T1-B) pada pokoknya.....dst;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-9B berupa foto acara.....dst;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, memang benar Penggugat telah lalai dan salah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.....dst"

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi terutama bukti P-10 yaitu transkrip komunikasi *whatsapp* antara Termohon Kasasi (Larry) dengan saksi Ferry Lesmana Atmadja selaku *Chief Finance Officer*, dimana Termohon Kasasi memberikan perintah langsung kepada Ferry Lesmana Atmadja keputusan diskualifikasi (membatalkan) kemenangan Lukas Cahyadi. Bahwa keputusan tersebut diberitahukan (*copy carbon/cc*) kepada Pemohon Kasasi dalam kapasitas sebagai *Chief Opeartion Officer*;

Bahwa *Judex Facti* juga tidak mempertimbangkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 5063/-I.835.3, tertanggal 18 November 2016 (*vide* bukti P-2) angka 3 halaman 5 yang menyatakan: "Bahwa PHK yang dilakukan oleh Pengusaha adalah sepihak tanpa kesalahan, karena Pengusaha tidak dapat

Halaman 15 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



membuktikan kesalahan pekerja dan pekerja.....dst";

5. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku terutama tentang hukum Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa adapun ketentuan-ketentuan yang dilanggar atau telah salah diterapkan oleh *Judex Facti* adalah ketentuan tentang prosedur Pemutusan Hubungan Kerja, prosedur tentang kesalahan kerja dan atau pelanggaran terhadap peraturan perusahaan;

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwa prosedur Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 154 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa berdasarkan Pasal 151 diatur bahwa sedapat mungkin jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi apabila telah diupayakan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maka maksud tersebut wajib dirundingkan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja atau Pekerja. Bahwa dalam hal perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Bahwa Pasal 155 mengatur Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan batal demi hukum. Pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, akan tetapi dalam pengusaha melakukan skorsing terhadap pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar Upah beserta hak-hak lainnya;

Melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan

Bahwa perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh apabila melakukan kesalahan berat diatur dalam Pasal 158. Bahwa kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti yaitu pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh dan bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh yang berwenang dalam perusahaan;

Sedangkan Pasal 161 mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama setelah yang bersangkutan diberi Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut turut;

Bahwa dalam pertimbangan hukumnya halaman 36 alinea ke-4 yang kami

Halaman 16 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



kutip sebagai berikut: "Menimbang, bahwa karena memang terbukti Penggugat telah melakukan pelanggaran prosedur kerja yang serius berupa kelalaian dan kesalahan dalam melakukan verifikasi.....dst";

Bahwa pertimbangan tersebut jelas keliru dan telah melanggar hukum, karena pertimbangan *Judex Facti* tidak didasarkan pada bukti-bukti yang cukup dan jelas bahwa prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tidak sah dan berdasarkan hukum, karena Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak dilakukan sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3);

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum tentang adanya kesalahan kerja Pemohon Kasasi dengan hanya mendasarkan pertimbangan hukumnya tersebut berdasarkan keterangan saksi Ferry Lesmana Atmadja, saksi Leonardo Ali Bram, Surat Pernyataan Lukas Cahyadi dan bukti transfer bank, sedangkan undang-undang mensyaratkan untuk adanya suatu kesalahan atau pelanggaran harus dibuktikan dengan harus didukung dengan bukti yaitu pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh dan bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh yang berwenang dalam perusahaan;

Untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama setelah yang bersangkutan diberi Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut turut;

6. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, terutama Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Bahwa pada halaman 37 alinea ke-4 *Judex Facti* memberi pertimbangan sebagai berikut: "Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan tuntutan Jaminan Hari Tua dari BPJS dikarenakan tidak adanya bukti-bukti yang sah yang mendukung adanya tuntutan tersebut, sehingga tuntutan tersebut harus ditolak";

Pertimbangan ini jelas bertentangan dengan Pasal 15 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatur sebagai berikut: "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan yang diikuti";

Hal inipun sesuai dengan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan (*vide* bukti P-2) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan adalah wajar;

Bahwa kepesertaan BPJS adalah kewajiban menurut undang-undang dan

Halaman 17 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak perlu harus dibuktikan, bahkan Pemohon Kasasi patut curiga apabila Termohon Kasasi tidak melaksanakan kewajibannya tersebut. Bahwa ketentuan inipun diatur dalam Peraturan Perusahaan (*vide* bukti T-4) Pasal 35;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 9 Juni 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Juli 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa oleh karena ternyata Penggugat telah melakukan pelanggaran prosedur kerja yang serius, yaitu Penggugat telah lalai dan salah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada saat melakukan verifikasi data member terkait dengan adanya promosi perusahaan Tergugat berupa undian *Porsche Promotion* bagi member Tergugat yang dilaksanakan pada bulan Mei 2016, dimana akibat hasil verifikasi yang dilakukan oleh Penggugat menyatakan tidak ada pemenang atas undian tersebut, uang hadiah atas undian *Porsche Promotion* tersebut kemudian oleh Tergugat diberikan kepada Yayasan Yatim Piatu, padahal sesungguhnya ada member yang berhak memenangkan undian tersebut, yaitu Sdr. Lukas Cahyadi;
- Bahwa akibat kelalaian dan kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat, maka Tergugat harus mengeluarkan biaya untuk membayar ganti kerugian terhadap Sdr. Lukas Cahyadi selaku pemenang undian tersebut sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), yang mana menurut Majelis kelalaian dan kesalahan tersebut merupakan kesalahan dan pelanggaran prosedur kerja yang serius yang selain telah merugikan perusahaan Tergugat, juga dapat merusak nama baik Tergugat baik dimata anggota atau member yang merupakan ujung tombak operasional perusahaan Tergugat sebagai perusahaan yang operasional dan penjualannya berdasarkan *multi level marketing*;
- Bahwa disamping itu, dalam perkara *a quo* Penggugat juga tidak keberatan apabila diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan kompensasi;
- Bahwa lagi pula alasan-alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal tersebut tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan

Halaman 18 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, atau apabila pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

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

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 tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon 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

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **OKIN RINGAN PURBA** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut

Halaman 19 dari 20 hal. Put. Nomor 1233 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

dan oleh Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd/. Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.,

Ttd/. H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Ttd/. Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,
Ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Biaya Kasasi:

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi Kasasi.....	Rp489.000,00 +
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,
NIP. 19591207 198512 2 002