



**P U T U S A N**

Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H A G U N G**

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

**ALISA JULIANTY**, bertempat tinggal di Perumahan Taman Manggis Blok H No. 1, RT 002 / RW 29 Kelurahan Sukamaju – Kecamatan Cilodong / Kotamadya Depok, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

**PIMPINAN PERUSAHAAN PT. TUNGGAL JAYA PLASTIC INDUSTRY** (Cq. Bapak Recky Poerwanto, Direktur Marketing & HRD), dalam hal ini memberi kuasa kepada Daddy Pudjo Utomo, Legal Officer PT. Tunggal Jaya Plastic Industry, beralamat di Komplek P&K, Jalan Sosiologi, RT.05/RW.01, Kelurahan Cibuluh, Kecamatan Kota Bogor Utara, Bogor, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Juli 2014 sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja pada PT. TUNGGAL JAYA PLASTIC INDUSTRY, Jl. Raya Karanggen Muda Kav. A RT 04 / RW 05 Gunung Putri – Kabupaten BOGOR 16963 sejak Maret 2011 (2 tahun 8 bulan) dan telah menerima promosi karir berjenjang dari Staff Warehouse Officer (Bagian Gudang) menjadi Staff Purchasing (Pembelian) dengan menerima upah sebesar Rp. 3.100.000.-
- 2 Bahwa Penggugat adalah seorang ibu rumah tangga (cerai mati) juga merangkap sebagai kepala rumah tangga (pencari nafkah tunggal) atas 2 putra kembar berusia 17 tahun yang saat ini duduk dikelas 12 (kelas terakhir) SMU Negeri 2 DEPOK bernama : Alfaturachman bin Iwan Fahmi dan Alfiturochim bin Iwan Fahmi. Yang mana saat ini, ke dua anak kembar Penggugat menggantungkan secara penuh atas

Hal 1 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

biaya hidup, pendidikan, dan masa depannya dari pekerjaan yang saat ini dijalani oleh Penggugat.

- 3 Bahwa Penggugat telah diperlakukan secara semena-mena dan tidak adil dengan dipaksa menerima pemecatan secara lisan dan sepihak oleh Tergugat (cq. Bapak Recky Poerwanto, Direktur Marketing & HRD) pada hari Jumat, 25 Oktober 2013 setelah jam makan siang istirahat di kantor PT. TUNGGAL JAYA PLASTIC INDUSTRY, Jl. Raya Karanggen Muda Kav. A RT 04 / RW 05 Gunung Putri – Kabupaten BOGOR 16963.
- 4 Bahwa Penggugat mempertanyakan alasan dan atau kesalahan yang mungkin sudah diperbuat yang menjadi dasar diambilnya keputusan tindakan pemecatan oleh Tergugat, namun dijawab oleh Tergugat : “tidak ada kesalahan” dan semata-mata tindakan itu diambil berdasarkan alasan “Efisiensi Perusahaan”. Yang mana dikemudian hari alasan “Efisiensi” ini tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat di dalam forum mediasi di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kota Cibinong - Kabupaten BOGOR sesuai tata cara yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003”.
- 5 Bahwa Penggugat mempertanyakan kepada Tergugat kapan pemecatan itu diberlakukan secara efektif, kemudian dijawab oleh Tergugat secara tegas “berlaku hari ini” (25 Oktober 2013), oleh karenanya Penggugat dinyatakan kembali oleh Tergugat untuk tidak usah datang lagi dan tidak usah masuk kantor PT. TUNGGAL JAYA PLASTIC INDUSTRY, Jl. Raya Karanggen Muda Kav. A RT 04/RW 05 Gunung Putri – Kabupaten BOGOR 16963.
- 6 Bahwa Penggugat di hari yang sama, Jumat 25 Oktober 2013 pada akhirnya menemui Bapak Djuni Suherman/Leo (Direktur Keuangan) selaku atasan langsung divisi purchasing, namun Penggugat mendapatkan jawaban bahwa Bapak Djuni Suherman/Leo tidak mengetahui perihal sebab dan musabab yang menjadi alasan pemecatan terhadap diri Penggugat, bahkan Penggugat mendapatkan pernyataan dari Bapak Djuni Suherman/Leo bahwa kinerja Penggugat selama bekerja dibawah kepemimpinannya “baik dan tidak bermasalah”.
- 7 Bahwa Penggugat pada hari Senin, 28 Oktober 2013 tetap hadir di kantor untuk menyelesaikan tugas dan tanggung-jawabnya selaku staff purchasing terkait ruang lingkup pekerjaannya dan diserahkan terimakan kepada bapak Danny (karyawan baru) yang ditempatkan di divisi purchasing, yang mana beberapa waktu sebelumnya Penggugat pernah berfikir keberadaan bapak Danny dalam rangka diperbantukan oleh perusahaan.

#### 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

- 8 Bahwa Penggugat pada hari yang sama (Senin, 28 Oktober 2013), selanjutnya bertemu dengan Tergugat untuk kembali mempertanyakan alasan pemecatan dan meminta surat resmi pemecatan beserta hak-hak yang harus diterima, namun tidak dijawab dengan suatu kepastian oleh Tergugat. Oleh karenanya benar, Penggugat memberi waktu kepada Tergugat 3 x 24 jam untuk menghubungi Penggugat dan memberikan surat pemecatan berikut alasan dan serta hak-haknya. Saat itu Tergugat menyatakan “Kesanggupannya”.
- 9 Bahwa Penggugat hingga hari yang dijanjikan (Kamis, 31 Oktober 2013) tidak juga dihubungi baik itu melalui surat, telepon, SMS, bahkan Blackberry Messenger (BBM) oleh Tergugat, untuk mendapatkan kepastian akan diberikannya surat resmi pemecatan, alasan, serta hak-hak yang harus diterima oleh Penggugat. Penggugat saat itu merasa dilecehkan serta diremehkan oleh sikap Tergugat, Penggugat melihat bahwa sikap Tergugat tidak mencerminkan sikap layaknya seorang pimpinan dan tidak memiliki itikad dan niat yang baik untuk menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap diri Penggugat.
- 10 Bahwa Penggugat di hari ke 4 Jumat, 1 November 2013 datang kembali ke kantor PT. TUNGGA JAYA PLASTIC INDUSTRY, Jl. Raya Karanggen Muda Kav. A RT 04 / RW 05 Gunung Putri – Kabupaten BOGOR 16963 guna menemui Tergugat yang ingkar janji menyanggapi untuk menghubungi Penggugat dan memberikan sesuai apa yang diminta oleh Penggugat.
- 11 Bahwa Penggugat mendapati kenyataan bahwa Tergugat pada hari itu (Jumat, 1 November 2013) tidak berada ditempat (Luar Kota). Pada saat itu Penggugat pun bermaksud menemui Bapak Jimmy Sugianto (Direktur Utama), namun saat itu sedang berada di Tasikmalaya. Tergugat tidak memberikan disposisi kepada rekan sejawat atau orang lain dari pihak perusahaan guna mewakili kepentingan Tergugat menyerahkan surat-surat sebagaimana yang diminta oleh Penggugat. Akhirnya Penggugat menghadap kepada Bapak Djuni Suherman/Leo (Direktur Keuangan) selaku atasan langsung divisi purchasing mempertanyakan tentang perihal yang sama namun disayangkan beliau menjawab, tidak merasa dititipi (diserah-terimakan) oleh Penggugat. Bapak Djuni Suherman/Leo (Direktur Keuangan) saat itu menjanjikan kepada Penggugat akan menghubungi pada hari Senin, 4 November 2013 guna memastikan perihal surat pemecatan yang diminta sudah dapat diterima oleh Penggugat.
- 12 Bahwa sampai dengan hari Kamis, 7 November 2013 Penggugat tidak juga menerima “apapun”, baik itu surat, telepon, SMS, Blackberry Messenger (BBM)

Hal 3 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/2014



dari Tergugat maupun salah satu pimpinan perusahaan, dan dalam hal ini Penggugat menganggap Tergugat dan pimpinan perusahaan lainnya tidak mempunyai “itikad baik” untuk menyelesaikan permasalahan yang mereka buat yang sudah mereka timpakan kepada Penggugat.

- 13 Bahwa Penggugat pada hari jumat, 8 November 2013 juga masih berinisiatif menghubungi Tergugat melalui kontak Blackberry Messenger, walaupun pesan yang dikirimkan sudah diterima dan dibaca oleh Tergugat, namun Penggugat tidak mendapat jawaban ataupun respon dari Tergugat.
- 14 Bahwa Penggugat pada akhirnya hari Senin tanggal 11 November 2013 mengajukan gugatan mediasi (Surat Pengaduan/Surat Permohonan PPHI) melalui kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor guna mencari jalan keluar dan penyelesaian yang baik secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- 15 Bahwa Penggugat menuntut melalui kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor untuk dapat dipekerjakan kembali sebagaimana diatur Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, serta dipulihkan nama baiknya dan mendapatkan hak-hak sebagaimana yang diterima oleh Penggugat sebagaimana waktu sebelumnya (normalisasi) dengan mempertimbangkan bahwa apa yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah satu bentuk kesewenang-wenangan dan telah menyalahi pasal-pasal terkait dalam aturan perundang-undangan tentang tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
- 16 Bahwa Penggugat pada hari Senin, 18 November 2013 akhirnya oleh mediator dari kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor dapat dipertemukan dengan Tergugat. Mediator menyarankan kepada Penggugat dan Tergugat untuk melakukan upaya proses Bipartit terlebih dahulu.
- 17 Bahwa Penggugat pada hari Senin, 25 November 2013 hadir di kantor PT. TUNGKAL JAYA PLASTIC INDUSTRY, Jl. Raya Karanggen Muda Kav. A RT 04/RW 05 Gunung Putri – Kabupaten Bogor 16963 guna memenuhi anjuran mediator untuk melakukan upaya proses Bipartit. Namun upaya Bipartit ini tidak menemui kesepakatan bagi kedua belah pihak.
- 18 Bahwa Penggugat pada hari Selasa, 26 November 2013 hadir di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor guna melaporkan kepada mediator mengenai gagalnya proses upaya Bipartit sebagaimana yang telah dianjurkan.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19 Bahwa sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (1),(2) dan (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

(2). Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri.

Dengan demikian perselisihan antara kedua belah pihak harus memenuhi unsur yang dinyatakan oleh pasal 151 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “pihak perusahaan seharusnya merundingkan terlebih dahulu maksud dan tujuan dari keputusan yang diambil terhadap Penggugat”.

Segala upaya yang sifatnya positif dan konstruktif perlu terlebih dahulu dilakukan agar dapat terhindar dari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain: Pembinaan pengaturan waktu kerja, pembinaan metode kerja dan memberikan pembinaan optimal terhadap pekerja, yang mana dalam hal ini “tidak dilakukan secara baik dan optimal” oleh Tergugat (Perusahaan) terhadap diri pekerja (Penggugat).

20 Bahwa sebagaimana diatur dalam pasal 154 penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

a. Pekerja/buruh masih dalam percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan: atau

d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Hal 5 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat tidak melihat adanya satu alasan yang terkait dalam pasal tersebut diatas, dengan demikian batal demi hukum.

21 Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 155:

- (1). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2). Selama putusan lembaga perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Bahwa Penggugat berdasarkan pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) diatas tidak dipenuhi oleh Tergugat. Sehingga Penggugat melihat tidak adanya satu alasan terkait dalam pasal dan ayat tersebut diatas (tidak dipekerjakan / tidak pernah menerima skorsing), dengan demikian batal demi hukum.

22 Bahwa sebagaimana diatur dalam pasal 158:

- (1). Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
  - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang, dan/atau uang milik perusahaan.
  - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
  - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
  - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja.
  - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
  - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
  - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
  - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya ditempat bekerja.

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



i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara: atau

j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.

(2). Kesalahan berat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

a. Pekerja/buruh tertangkap tangan.

b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan: atau

c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Bahwa Penggugat tidak melihat adanya satu alasan yang terkait dalam pasal tersebut diatas, dengan demikian batal demi hukum.

23 Bahwa terkait dalam pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan: bahwa apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK setelah yang bersangkutan (Penggugat) diberikan Surat Peringatan yang diterima dan ditandatangani oleh Penggugat Surat Peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut (SP 1, SP 2, SP 3) atau Surat Pernyataan sesuai dengan tingkatannya, namun demikian mekanisme ini “tidak ditempuh dan tidak diambil” oleh pihak Tergugat sehingga membuat Penggugat tidak merasa bersalah dan bingung terhadap keputusan dan sikap/tindakan pemecatan yang dilakukan oleh Tergugat.

24 Bahwa terkait pasal 163:

(1). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

(2). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang



penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).

Bahwa Penggugat tidak melihat adanya satu alasan yang terkait dalam pasal tersebut diatas, dengan demikian batal demi hukum.

**25 Bahwa terkait pasal 164:**

(1). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

(2). Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

(3). Pengusaha dapat melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Bahwa Penggugat tidak melihat adanya satu alasan yang terkait dalam pasal tersebut diatas, dengan demikian batal demi hukum.

**26 Bahwa terkait pasal 165:**

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Bahwa Penggugat tidak melihat adanya satu alasan yang terkait dalam pasal tersebut diatas, dengan demikian batal demi hukum.

**27 Bahwa terkait pasal 168 ayat (1):**

Pekerja/buruh yang mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat tidak melihat adanya satu alasan yang terkait dalam pasal tersebut diatas, dengan demikian batal demi hukum.

28 Bahwa Penggugat melihat terjadi kesengajaan pelanggaran terhadap pasal-pasal (9 pasal) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap hukum positive yang dibuat oleh negara sebagai syarat normatif dapat dibenarkannya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No. 13 Tahun 2003, yang mana alasan pemecatan dan Efisiensi tidak bisa dibuktikan oleh Tergugat di dalam sidang mediasi di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor terkait dengan uraian pasal-pasal diatas. Dimulai dari poin 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 (sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (1) (2) (3), pasal 154 poin (a) (b) (c) (d), pasal 155 ayat (1) (2) (3), pasal 158 ayat (1) (2) dan pasal 161 ayat (1) (2), pasal 163 ayat (1) (2), pasal 164 ayat (1) (2) (3), pasal 165, pasal 168 ayat (1)).

29 Bahwa kemudian, meskipun Tergugat mengetahui telah melakukan pelanggaran terhadap syarat normatif pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana telah diatur dalam pasal-pasal UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Tergugat tetap bersikeras tidak menunjukkan adanya “itikad baik” didalam upaya mencari penyelesaian damai terhadap diri Penggugat, dimana dikemudian hari Tergugat menggunakan alasan tambahan yaitu Kompetensi. Yang mana hal ini terkesan dibuat-buat dan juga mengada-ada sebagai alasan pengalihan dari alasan utama yaitu Efisiensi. Hal ini juga tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat di dalam sidang mediasi di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong –Kabupaten Bogor.

Terkait dengan alasan Kompetensi yang dipakai oleh Tergugat bertentangan dengan rekam jejak promosi Penggugat, yang sebelumnya menjabat sebagai staff warehouse (bagian gudang) yang kemudian diangkat sebagai staff purchasing (pembelian) pada divisi keuangan. Alasan Kompetensi juga bertentangan dengan pasal 161 ayat (1) dan ayat (2), terkait dengan surat Peringatan (SP 1, SP 2, SP 3) yang tidak pernah diterima oleh Penggugat selama masa kerja (2 tahun 8 bulan). Dimana Surat Peringatan (SP) adalah hak karyawan untuk memperbaiki kinerjanya dan Surat Peringatan juga merupakan kewajiban Tergugat dalam melakukan pembinaan terhadap karyawannya.

30 Bahwa Penggugat selama masa mediasi di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor bersikap lentur (fleksibel) dalam menyikapi sikap Tergugat, sebagai upaya mencari penyelesaian yang baik untuk

Hal 9 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



mencapai mufakat, namun melihat sikap Tergugat tetap tidak bergeming dan bersikeras memaksakan pemecatan dan bahkan Tergugat meskipun telah melanggar pasal-pasal (9 Pasal) yang telah disebutkan pada poin poin 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 diatas, tetap memaksakan menggunakan pasal 156 dalam upaya mencari penyelesaian perselisihan dengan diri Penggugat.

- 31 Bahwa Penggugat tidak melihat adanya satu alasan yang terkait dapat dibenarkannya penggunaan pasal 156 oleh Tergugat sebagai upaya penyelesaian damai, oleh karenanya demi tegaknya hukum dan rasa keadilan, Penggugat menyatakan “Menolak pasal 156” yang digunakan oleh Tergugat, dengan demikian batal demi hukum.

Dikarenakan ada dan lahirnya pasal 156 UU Ketenaga kerjaan No. 13 Th 2003 tidak berdiri sendiri, dikarenakan saling terkait dengan pasal-pasal lainnya, yang mana pasal-pasal lain telah dilanggar oleh Tergugat dengan mengabaikan semua aturan dan tata cara untuk dapat dibenarkannya pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebagaimana diatur dalam pasal-pasal, dimulai dari poin 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 (sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (1) (2) (3), pasal 154 poin (a) (b) (c) (d), pasal 155 ayat (1) (2) (3), pasal 158 ayat (1) (2) dan pasal 161 ayat (1) (2), pasal 163 ayat (1) (2), pasal 164 ayat (1) (2) (3), pasal 165, pasal 168 ayat (1).

- 32 Bahwa Penggugat berdasarkan Surat Anjuran No. 565/442-HI.Syaker yang dikeluarkan tanggal 27 Januari 2014 oleh kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor menyatakan “Menerima Surat Anjuran” untuk seluruh poin yang tercantum didalam isi Surat Anjuran.

- 33 Bahwa mengingat tidak adanya itikad dan niat baik Tergugat, Penggugat berdasarkan permohonan penyelesaian perselisihan pada kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor terkait poin 15 diatas tidak dipenuhi oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini, untuk dapat “mengabulkan gugatan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, serta mengabulkan permohonan KOMPENSASI atas kerugian yang dialami Penggugat secara Materil dan Imateril sebesar Rp. 888.800.000.- (Delapan Ratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah)” dengan perincian sebagai berikut;

**A Gugatan Materil;**

Dibayarkannya sebesar gaji; Rp. 3.100.000.- x 12 bulan x 4 tahun = Rp. 148.800.000.-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## B. Gugatan Immateril;

### (1). Biaya Pendidikan bagi ke 2 anak kembar;

a. Uang Masuk Perguruan Tinggi: @Rp. 50.000.000.- x 2 anak = Rp. 100.000.000.-

b. Uang Perkuliahan: @Rp. 15.000.000.- x 8 Semester x 2 anak = Rp. 240.000.000.-

(2). Psikologis (nama baik); Rp. 150.000.000.-

(3). Hilangnya Nilai Ekonomi; Rp. 250.000.000.-

Total Dibayarkan = Rp. 888.800.000.- (Delapan Ratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah).

34 Bahwa mengingat usia Penggugat, dan tidak adanya niat serta itikad baik Tergugat, Penggugat berdasarkan permohonan penyelesaian perselisihan pada kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Cibinong – Kabupaten Bogor, memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini untuk dapat mengabulkan gugatan perkara a quo antara Penggugat dan Tergugat.

35 Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia dan untuk menjamin dibayarkannya seluruh hak Penggugat oleh Tergugat, untuk itu Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini, untuk menetapkan “sita jaminan” atas harta milik Tergugat berupa : Tanah dan bangunan milik PT. TUNGGAL JAYA PLASTIC INDUSTRY, Jl. Raya Karanggen Muda Kav. A RT 04 / RW 05 Gunung Putri – Kabupaten BOGOR 16963.

36 Bahwa Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan memutus perkara ini, agar keputusannya dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya Verzet, Kasasi, atau Peninjauan Kembali (PK).

Berdasarkan hal-hal terurai diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini menerima dan memberikan keputusan sebagai berikut :

## DALAM PROVISI :

- Mengabulkan gugatan provisi dari Penggugat untuk seluruhnya;

Hal 11 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA :

PRIMAIR :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa sejumlah uang sebagai kompensasi atas kerugian materil dan immateril sebesar Rp. 888.800.000.- (Delapan Ratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
  - A Gugatan Materil;  
Dibayarkannya sebesar gaji; Rp. 3.100.000.- x 12 bulan x 4 tahun = Rp. 148.800.000.-
  - B. Gugatan Immateril;
    - (1). Biaya Pendidikan bagi ke 2 anak kembar;
      - a. Uang Masuk Perguruan Tinggi: @Rp. 50.000.000.- x 2 anak = Rp. 100.000.000.-
      - b. Uang Perkuliahan: @Rp. 15.000.000.- x 8 Semester x 2 anak= Rp. 240.000.000.-
    - (2). Psikologis (nama baik); Rp. 150.000.000.-
    - (3). Hilangnya Nilai Ekonomi; Rp. 250.000.000.-Total Dibayarkan = Rp. 888.800.000.- (Delapan Ratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah).
- 4 Menyatakan SAH dan berharga sita jaminan atas harta milik Tergugat berupa Tanah dan bangunan milik PT. TUNGGA LAYA PLASTIC INDUSTRY, Jl. Raya Karanggun Muda Kav. A RT 04 / RW 05 Gunung Putri – Kabupaten BOGOR 16963;
- 5 Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya Verzet, Kasasi dan Peninjauan Kembali (PK);
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dari perkara ini.

SUBSIDAIR :

Seandainya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Cq. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (ex Aequo et Bono).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:



Dalam Eksepsi

Bahwa tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat didalam gugatannya kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya.

1. Bahwa penggugat telah bekerja pada PT. TUNGKAL JAYA PLASTIC, Jl. Raya Karanggen Muda Kav. A RT 04 RW 05 Gunung Putri Kabupaten Bogor sejak Maret 2011 (2 Tahun 8 Bulan) dengan jabatan Staff Purchasing (pembelian) dengan menerima upah sebesar Rp. 3.100.000/ Bulan.
2. Bahwa gugatan penggugat pada point (3) penggugat telah di PHK secara lisan Tanggal 25 Oktober 2013 oleh tergugat PT. Tunggal Jaya Plastic Industri.
3. Bahwa gugatan penggugat pada point (19) s/d point (28) tentang aturan ketenagakerjaan adalah benar sesuai yang tertera dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003.
4. Bahwa penggugat sebagai Staff Purchasing terpaksa diputuskan hubungan kerja sejak tanggal 25 Oktober 2013 dengan alasan efisiensi yang sebetulnya bahwa penggugat sebagai karyawan kurang kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang menyebabkan terganggunya operasional perusahaan. Tingkat kedisiplinan penggugat untuk periode 29 Desember 2012 s/d 25 November 2013 berkurang sebagai berikut,  
A. Izin tidak masuk kerja 7 hari.  
B. Sering terlambat masuk kerja dengan total 1183 menit.
5. Bahwa kesalahan yang sangat fatal yang telah dilakukan dengan sengaja karena kelalaian oleh penggugat hingga menyebabkan operasional perusahaan sedikit terhambat karena penggugat tidak melaksanakan perintah/tugas pimpinan perusahaan sebagai Staff Purchasing untuk memesan material cetakan guna keperluan produksi dengan adanya order pesanan dari pihak customer tidak pernah dilaksanakan /diselesaikan dengan alasan upah.
6. Bahwa berdasarkan kinerja dan tanggung jawab penggugat perusahaan tidak dapat menyelesaikan atau memenuhi order pihak pemesan dalam waktu periode 2 bulan karena kelalaian pihak penggugat mengakibatkan pihak customer membatalkan order pesanan yang berakibat perusahaan kehilangan kepercayaan dari pihak customer.
7. Bahwa perusahaan dengan kejadian karena kelalaian yang dilakukan oleh pihak tergugat telah mengalami kerugian nama baik perusahaan juga kerugian dalam bentuk materi.

Hal 13 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/2014





8. Bahwa terhadap penggugat dengan terpaksa tergugat melakukan sangsi pemutusan hubungan kerja terhitung mulai tanggal 25 Oktober 2013 karena telah melanggar ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Termasuk pelanggaran dengan kategori kesalahan berat dan kepada penggugat diberikan kebijakan kompensasi maksimal sesuai dengan ketentuan efisiensi, yakni :
  - Uang pesangon sebesar 2x pasal 156 ayat 2 Undang-Undang 13 Tahun 2003 =  $2 \times 3 \times \text{Rp. 3.100.000}$  ditambah uang penggantian hak sebesar 15% sesuai dengan pasal 156 ayat 4c dimana seharusnya pihak penggugat hanya berhak uang penggantian hak sebesar 15%.
9. Bahwa gugatan penggugat point No. 13 tidak jelas dan kabur karena tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang kompensasi uang pesangon dan lain-lain, karena tuntutan ganti rugi yang dituntut oleh pihak penggugat karena Undang-Undang No.13 tahun 2003 tidak ada yang mengatur hal tersebut.
10. Bahwa telah dilakukan perundingan bipartite tanggal 25 Oktober 2013 & 25 November 2013 tergugat tetap tidak dapat melanjutkan hubungan kerja terhadap penggugat dengan kompensasi diberikan sesuai dengan point No.8 tersebut diatas terhitung mulai tanggal 25 Oktober 2013 dan penggugat tetap minta dipekerjakan kembali dan pihak penggugat tidak bersedia menandatangani berita acara perundingan bipartite tersebut dengan alasan akan berkoordinasi terlebih dahulu dengan saudaranya.
11. Bahwa tergugat menolak anjuran dari kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor dengan anjuran No. 565/442-HLSyaker tanggal 27 Januari 2014.
12. Bahwa terhadap penggugat diberikan kompensasi maksimal sesuai dengan point No.8 tersebut diatas.
13. Bahwa gugatan dari penggugat point No.13 dengan tegas kami tolak karena tidak berdasar pada hukum yang berlaku.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 44/G/2014/PHI/PN.BDG, tanggal 10 Juni 2014, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat ALISA JULIANTY dengan Tergugat PT.TUNGGAL JAYA PLASTIC INDUSTRY terhitung tanggal 25 Oktober 2013;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat seluruhnya sebesar Rp. 21.390.000,- (dua puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut;
  - Uang Pesangon :  
 $2 \times 3 \times \text{Rp.} 3.100.000,- = \text{Rp.} 18.600.000,-$
  - Uang Penggantian Hak :  
 $15\% \times \text{Rp.} 18.600.000,- = \text{Rp.} 2.790.000,-$
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp. 411.000,- (empat ratus sebelas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 10 Juni 2014 terhadap putusan tersebut Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Juni 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 52/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 10 Juli 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 11 Juli 2014 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 22 Juli 2014;

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 pada pokoknya adalah:

Hal 15 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

I JUDEX FACTIE MEJELIS HAKIM TELAH SALAH DAN LALAI MENERAPKAN HUKUM ATAU MELANGGAR HUKUM YANG BERLAKU;

A Judex factie majelis hakim tingkat pertama telah keliru dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan Keputusan atau melanggar hukum yang berlaku. MAJELIS HAKIM TELAH MEMUTAR BALIKKAN KETERANGAN DAN MEMELINTIR KEJADIAN ATAS PERKARA SEHINGGA JAUH DARI FAKTA SEBENARNYA DARI SEBAHAGIAN 36 POIN TERTULIS DALAM SURAT GUGATAN No: 44/G/2014/PHI/PN.Bdg, BERIKUT REPLIK, BARANG BUKTI DAN KESIMPULAN YANG TELAH DIBUAT OLEHPENGUGAT/PEMOHON KASASI. Dimana Penggugat/Pemohon Kasasi sebagai pihak yang dirugikan “SUDAH DENGAN TERANG MENYATAKANMENOLAK DAN MEMOHON DIABAIKAN” kepada Majelis Hakim untuk seluruh tuduhan yang dilakukan oleh Tergugat“dikarenakan tidak berdasar Fakta Kejadian. Namun Majelis Hakim dalam amar putusannya justru mengambil sudut pertimbangan dan menerapkan hukum dari sisi/pihak TERGUGAT dan/atau dari sisi pihak yang MENIMBULKAN KERUGIAN.

( Mohon periksa judex factie Majelis Hakim tingkat I Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat pada Pengadilan Negeri Bandung TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA pada Surat Gugatan No.44/G/2014/PHI/PN.Bdg sebagai berikut dibawah ):

- 1 Alinea 6, halaman 23 Surat Putusan Majelis Hakim yang dianggap “Tidak Dibantah Oleh Penggugat / Pemohon Kasasi” berlawanan dengan bantahan Keberatan Dan Penolakan Penggugat/ Pemohon Kasasi yang mana Penggugat/Pemohon Kasasi Tidak Pernah Mangkir atau membolos sebagaimana diisyaratkan pada pasal 168 ayat 1, sehingga dalam hal ini Majelis Hakim tidak cermat, jeli dan memahami arti bahasa Indonesia dari Ijin Tidak Masuk ( Adanya pemberian ijin untuk tidak masuk karena alasan tertentu dari atasan Penggugat/Pemohon Kasasi ) pada uraian poin 27 halaman 8 dalam Surat Gugatan, Replik dalam Pokok Perkara halaman 3 poin 2 , serta dalam Kesimpulan halaman 4 poin 7. Dalam hal terkait Surat Peringatan sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 161 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenaga Kerjaan tahun 2003, tentang Pembinaan Karyawan yang seharusnya dilakukan oleh Perusahaan Majelis Hakim dapat menerima alasan Toleransi Dan Kebijaksanaan Dari Tergugat yang terbukti telah menyimpang dari aturan yang

#### 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)



ditetapkan dalam pasal 161 tersebut diatas, sehingga Penggugat/ Pemohon Kasasi Meragukan Penerapan Azaz Keadilan dan Posisi Majelis Hakim dalam mengambil keputusan.

- 2 Alinea 8, halaman 23 Surat Putusan Majelis Hakim yang dianggap “Tidak Melaksanakan Tugas Sebagai Purchasing” yang berlawanan dengan fakta kejadian yaitu “Pekerjaan Sudah Dilaksanakan Oleh Penggugat / Pemohon Kasasi” dalam Daftar Bukti Penggugat/ Pemohon Kasasi no. Urut Bukti P.15, P.16, P.17, P.18, P.19, P.20, P.21, serta dalam Kesimpulan Poin 4 (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6) halaman 2 dan 3.
  - 3 Alinea 9, halaman 24 Surat Putusan Majelis Hakim yang menganggap “Telah Terbukti Adanya Perundingan Bipartit Tgl 25 Oktober 2014” yang berlawanan dengan fakta kejadian yaitu Tidak Ada Perundingan Bipartit Pada Tanggal Tersebut Yang Dilakukan Oleh Penggugat / Pemohon Kasasi dikarenakan pada tanggal tersebut sesuai fakta Kejadian Penggugat / Pemohon Kasasi Telah Dipecat Tanpa Alasan Yang Jelas. Dan hal ini telah dibantah oleh PENGGUGAT / PEMOHON KASASI dalam Point 17 halaman 4 Surat Gugatan, dalam Replik Poin 9 halaman 5, dalam Daftar Bukti Penggugat no. Urut Bukti P.5a, P.5b halaman 3, serta dalam Kesimpulan Point 5 halaman 3.
  - 4 Alinea 10, halaman 24 Surat Putusan Majelis Hakim yang menganggap bahwa “Anjuran Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Bogor, Kota Cibinong Tidak Harus Dipedomani” berlawanan dengan Undang-Undang RI Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan pada Bab XIV Tentang Pengawasan yang diatur dalam pasal 176, pasal 177, Pasal 178, pasal 179, pasal 180 dan pasal 181. Bab XVII Tentang Ketentuan Peralihan yang diatur dalam pasal 191.
- B Judex Factie majelis hakim tingkat pertama telah keliru dan berlawanan dengan hukum dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan keputusan mengenai Dapat Diterimanya Alasan Efisiensi Yang Digunakan Oleh Tergugat Untuk Melakukan Pemecatan Yang Tidak Berdasar Aturan Hukum, hal ini bertentangan dengan pasal 161 tentang Surat Peringatan dan tentang tata cara dan aturan sebagaimana Perusahaan diisyaratkan dalam Pasal 164 ayat 3 yang mana telah diuraikan dalam Kesimpulan point 6 halaman 4 oleh Penggugat / Pemohon Kasasi



Bahwa judex factie sangat berpihak kepada Tergugat/Termohon Kasasi yang sangat-sangat arogan dan tidak mempunyai hati nurani telah merampas hak-hak Penggugat secara keseluruhan (perhatikan dan baca kesimpulan Penggugat/Pemohon Kasasi, Oleh karenanya pendapat judex facti tersebut harus ditolak) ;  
Seharusnya judex factie memahami isi pasal-pasal tersebut maka putusan judex facti tidak seperti itu apalagi dalam melakukan kesalahan tersebut, pekerja/Penggugat/Pemohon Kasasi tidak diberi surat peringatan terlebih dahulu langsung di PHK sepihak saja. Jelas -jelas ini sangat melanggar aturan seperti diakui sendiri dalam kesaksian dari Tergugat;

Bahwa dengan demikian judex factie sangat bertentangan dengan ketentuan :

Ayat 1 Pasal 161 : Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan putusan hubungan kerja. Setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut;

Ayat 2 Pasal 161 : Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 masing-masing berlaku untuk paling lama 6 bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama ;

Ayat 3 Pasal 161 : Pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 memperoleh uang pesangon sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 ;

Sehingga sudah seyogyanya pendapat dan pertimbangan judex factie harus ditolak dan tidak perlu dipertahankan lagi ;

C Pertimbangan hukum judex factie Pengadilan tingkat pertama bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 Juni 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 22 Juli 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1 Bahwa sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 19/PUU-IX/2011, tanggal 20 Juni 2012, permohonan efisiensi karena tutup sementara Perusahaan Tergugat tidak ada bukti tutup atau setidaknya tidaknya ada bukti perusahaan Tergugat harus melakukan efisiensi dalam rangka mempertahankan kelangsungan usahanya;
- 2 Bahwa oleh karena tidak terbukti adanya efisiensi maka sesuai kebiasaan, patut dan adil Penggugat berhak atas Upah Proses selama 6 (enam) bulan upah, yaitu 6 x Rp3.100.000,- = Rp18.600.000,- (delapan belas juta enam ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Alisa Julianty tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 44/G/2014/PHI.PN.Bdg., tanggal 10 Juni 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang bahwa dalam musyawarah majelis hakim terdapat perbedaan pendapat dari hakim anggota pembaca II (Dr. Horadin Saragih, SH.,MH.) sebagai berikut:

Menimbang bahwa alasan-alasan kasasi tidak dibenarkan karena *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan hak kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dua kali uang pesangon, uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), ayat (4).

Bahwa terhadap kesalahan-kesalahan pemohon kasasi dahulu penggugat oleh termohon kasasi dahulu tergugat tidak dikenai surat peringatan;

Menimbang bahwa oleh karena terdapat perbedaan pendapat maka putusan diambil berdasarkan suara terbanyak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas permohonan kasasi atas nama **ALISA JULIANTY** harus dikabulkan;

Hal 19 dari 21 hal.Put.Nomor 627 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 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 **ALISA JULIANTY**, tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 44/G/2014/PHI.PN.Bdg., tanggal 10 Juni 2014;

## MENGADILI SENDIRI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat **ALISA JULIANTY** dengan Tergugat **PT.TUNGGAL JAYA PLASTIC INDUSTRY** terhitung tanggal 25 Oktober 2013;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat seluruhnya sebesar Rp. 39.990.000,- (tiga puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon :  
 $2 \times 3 \times \text{Rp.}3.100.000,- = \text{Rp.}18.600.000,-$
  - Uang Penggantian Hak :  
 $15\% \times \text{Rp.} 18.600.000,- = \text{Rp.} 2.790.000,-$
  - Upah Proses  $6 \times \text{Rp.}3.100.000,- = \text{Rp.}18.600.000,-$
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 21 Januari 2015 oleh Dr. H. SUPANDI, SH., M.HUM., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. H. FAUZAN, SH., MH., dan Dr. HORADIN SARAGIH, SH., MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan NAWANGSARI, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota,

K e t u a,

Ttd/ Dr. FAUZAN, SH., MH.

Ttd/ Dr. H. SUPANDI, SH., M.Hum.

Ttd/ Dr. HORADIN SARAGIH, SH., MH.

## Biaya-biaya:

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| 1 Meterai.....            | Rp 6.000,00         |
| 2 Redaksi.....            | Rp 5.000,00         |
| 3 Administrasi Kasasi.... | <u>Rp489.000,00</u> |
| Jumlah                    | Rp500.000,00        |

## Panitera Pengganti

Ttd/ NAWANGSARI, SH., MH

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

Rahmi Mulyati, SH.MH  
NIP : 19591207 1985 12 2 002