



PUTUSAN

Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

SUMITRA, bertempat tinggal di Jalan Rawa Jaya III/20, RT. 008 RW. 006 Pisangan Timur, Pulogadung, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Iwan Gunawan dan kawan-kawan, Para Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Gabungan Serikat Pekerja Manufakturing Independen Indonesia (DPC-GSPMII) Kabupaten/Kota Bekasi beserta Pengurus Bidang Hukum Dan Pembelaan pada DPC-GSPMII Kabupaten/Kota Bekasi, beralamat Perum Taman Juanda Blok I.1, Nomor 15 Duren Jaya, Bekasi Timur-Kota Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juli 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT MAYORA INDAH, Tbk., diwakili oleh direktur utama Andre Sukendra Atmadja, berkedudukan di Kawasan MM 2100, Jalan Jawa Blok H, Nomor 10 Cibitung-Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rudy Kurniawan dan kawan-kawan, Deputy IR & GA Corporate, beralamat Jalan Tomang Raya Nomor 22-23, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 April 2015;

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:

Dalam Provisi:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Sumitra bekerja sejak 27 Maret 2008 pada Bagian Warehouse FG Biscuit dengan Nomor Induk Karyawan 00011863 dan mendapat upah terakhir Rp2.305.300,00 (dua juta tiga ratus lima ribu tiga ratus rupiah);
2. Bahwa Perusahaan/Tergugat telah melarang merokok pada lingkungan perusahaan tetapi tidak menyediakan fasilitas untuk merokok, dan hanya membolehkan merokok di luar pagar perusahaan/di depan pintu gerbang perusahaan pada saat jam istirahat dan diharuskan mengisi *form* surat ijin keluar Perusahaan yang ditandatangani oleh pekerja, atasan pekerja dan HRD serta peraturan tersebut telah dibuat sepihak oleh Tergugat tanpa melibatkan serikat pekerja, sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama;
 - Bahwa Pimpinan Unit Kerja Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia (PUK GSPMII), telah melakukan perundingan tentang fasilitas/ruang khusus merokok tetapi hal tersebut tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat dan Tergugat tetap memaksakan peraturan tersebut;
3. Bahwa pemberlakukan jam istirahat di perusahaan Tergugat khusus pekerja *nonshift* jam 12.00 sampai dengan 13.00 WIB, dan hak istirahat tersebut telah diatur dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a, PKB PT. Mayora Indah. Tbk;
 - Bahwa kebiasaan merokok dilakukan setelah pekerja makan siang yang membutuhkan waktu sekitar 20 sampai dengan 30 menit;
 - Bahwa setelah makan Penggugat menemui atasannya yaitu Bapak Andri Widasmara untuk meminta tanda ijin keluar sebagai tanda persetujuan dan selanjutnya Penggugat menuju ruangan HRD untuk meminta tanda tangan dan ternyata ruangan HRD kosong. Karena pekerja di bagian HRD semua pada istirahat makan siang di jam dan waktu yang sama;
 - Bahwa keadaan seperti ini sering membuat baik Penggugat maupun pekerja lain yang akan merokok bingung dengan peraturan ini, serta terbatasnya jam istirahat serta prosedur yang sangat berbelit-belit hanya sebatas untuk mendapatkan ijin merokok;
 - Bahwa oleh karena keadaan tersebut dengan sangat terpaksa Penggugat menandatangani di-*form* HRD tersebut dan menyerahkannya kepada Security untuk dapat keluar pagar perusahaan, hanya untuk merokok di luar pagar perusahaan dan selanjutnya setelah jam istirahat selesai Penggugat masuk kerja kembali;

Halaman 2 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Penggugat melakukan tindakan tersebut sebatas karena Penggugat mengikuti prosedur dan mematuhi peraturan yang dibuat oleh Tergugat dan hanya merokok di luar pagar perusahaan demi keamanan perusahaan;
5. Bahwa atas pelanggaran indisiplinner/larangan tersebut, Tergugat telah memberikan sanksi kepada Penggugat yaitu skorsing atau pemberhentian sementara yang berlaku mulai tanggal, 16 September 2013 sampai dengan 30 September 2013 melalui Surat Nomor 2S2/MYR/HRD/IX/2Q13 tertanggal, 16 September 2013 dan Penggugat telah melaksanakan sanksi tersebut secara baik dan penuh kesadaran sebagai bentuk pembinaan dari Tergugat;
 - Bahwa skorsing/pemberhentian sementara merupakan sanksi/hukuman bagi pekerja yang melakukan pelanggaran aturan disiplin dan paling lama 15 (lima belas) hari sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah. Tbk Pasal 60 ayat (1) yaitu, "Apabila dipandang perlu perusahaan dapat memberikan skorsing/pemberhentian sementara kepada pekerja yang melakukan pelanggaran aturan disiplin, jangka waktu skorsing paling lama 15 (lima belas) hari";
 - Bahwa berdasarkan Pasal 55 ayat (1) huruf (e) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Mayora maka kedudukan Surat Nomor 252/MYR/HRD/IX/2013 tertanggal, 16 September 2013 adalah bentuk saksi atas pelanggaran indisipliner atau larangan;
 - Bahwa dengan telah dilaksanakannya skorsing atau pemberhentian sementara oleh Penggugat yang merupakan sanksi/hukumam atas pelanggaran menandatangani di form HRD tentang ijin keluar untuk merokok di luar pagar perusahaan maka segala hal yang terkait permasalahan indisiplinner tersebut dinyatakan selesai demi hukum dan sudah menjadi kewajiban Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat pada posisi dan jabatan semula setelah selesainya masa skorsing pada tanggal 30 September 2013;
6. Bahwa setelah Penggugat menjalankan sanksi yang diberikan oleh Tergugat, maka seharusnya pada tanggal 1 Oktober 2013 Penggugat dapat masuk bekerja dan menjalankan pekerjaan kembali, tetapi faktanya justru Tergugat memberikan sanksi hukuman yang ke 2 (dua) terhadap Penggugat yaitu dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013;
 - Bahwa yang dimaksud sanksi atau hukuman yang ke 2 (dua) yaitu dimana Penggugat dengan 1 (satu) kesalahan yaitu menandatangani di form HRD tersebut, untuk ijin keluar, untuk keperluan merokok tersebut

Halaman 3 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah diberikan sanksi yaitu skorsing/pemberhentian sementara dari tanggal 16 September 2013 sampai dengan 30 September 2013;

- Penggugat dihukum kembali dengan pemutusan hubungan kerja atas kesalahan tersebut, sehingga Tergugat telah memberikan 2 (dua) kali sanksi/*double* sanksi terhadap Penggugat, berdasarkan jenis-jenis dan tata urutan pemberian Sanksi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Mayora Indah Tbk yakni Pasal 55 ayat (1) huruf (e);
- Bahwa dengan demikian Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 tidak mempunyai dasar hukum dan cacat hukum karena penggugat tidak pernah melakukan kesalahan/pelanggaran kerja setelah berakhirnya masa skorsing pada tanggal 30 September 2013, untuk mohon Majelis Hakim yang mulia menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 adalah tidak sah dan batal demi hukum;

7. Bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013, tidak serta merta membuat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terputus tetapi demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih terikat, oleh karenanya para Pihak berkewajiban untuk memenuhi kewajibannya yaitu Tergugat wajib membayarkan segala hak yang timbul yaitu Upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat selama dilarang masuk bekerja sejak bulan Oktober 2013 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, sebesar Rp2.305.300,00 (dua juta tiga ratus lima ribu tiga ratus rupiah) untuk setiap bulannya dan THR tahun 2014 sebesar Rp2.305.300,00 (dua juta tiga ratus lima ribu tiga ratus rupiah) serta Bonus tahun 2013 dan 2014 masing-masing sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah yaitu sebesar Rp3.457.950,00 (tiga juta empat ratus lima puluh tujuh ribu sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);

- Bahwa dasar atas masih terikatnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan belum adanya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat atas Pemutusan hubungan kerja tersebut dibuktikan dengan diajukannya gugatan ini;
- Bahwa Tergugat telah menggunakan haknya yaitu melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 252/MYR/HRD/IX/2013 tertanggal, 16 September 2013,

Halaman 4 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan demikian Tergugat wajib untuk membayar upah dan hak-hak lain yang biasa diterima oleh Penggugat sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 155 ayat (2) dan (3);

8. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHMXI/2013, tanggal 30 September 2013, tidak berdasarkan pada alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi dilakukan secara sepihak oleh Tergugat tanpa adanya Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana di tegaskan dalam Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karenanya berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tindakan pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 adalah tidak sah dan batal demi hukum;
9. Bahwa dengan Batal Demi Hukum sebagaimana dimaksud di atas maka segala tindakan Tergugat terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja dianggap tidak pernah ada, oleh karenanya Tergugat wajib mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula dan membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat selama tidak dipekerjakan yaitu sejak bulan Oktober 2013 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, sebesar Rp2.305.300,00 (dua juta tiga ratus lima ribu tiga ratus rupiah) untuk setiap buiannya dan THR tahun 2014 sebesar Rp2.305.300,00 (dua juta tiga ratus lima ribu tiga ratus rupiah) serta Bonus tahun 2013 dan 2014 masing-masing sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah yaitu sebesar Rp3.457.950,00 (tiga juta empat ratus lima puluh tujuh ribu sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) sebagaimana telah ditegaskan dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) *juncto* Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
 - Bahwa hal tersebut sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tentang pengujian Pasal 152 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana menyatakan, "belum ditetapkan harus dimaknai dengan Putusan Pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap";
 - Bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 yang dibuat oleh Tergugat

Halaman 5 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ternyata tidak sesuai dengan Pasal 60 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT Mayora Indah Tbk;

- Bahwa pada kenyataannya pemutusan hubungan kerja melalui Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 tidak berlandaskan pada Putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, melainkan secara sepihak dengan menabrak aturan-aturan hukum yang berlaku;

10. Bahwa setelah Tergugat melakukan Skorsing sebagai sanksi/hukumam terhadap Penggugat dan kemudian Tergugat memberikan sanksi kembali yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja melalui Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 atas permasalahan yang sama, hanya saja mengkategorikan kesalahan tersebut sebagai kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah; Tbk, Pasal 62 huruf "b", yaitu memberikan keterangan palsu/ yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan/kepentingan Negara";

- Bahwa Pasal 62 huruf "b", Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah. Tbk, telah mengadopsi Pasal 158 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, dengan demikian yang dijadikan Payung hukum dalam Pasal 62, Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah. Tbk adalah Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU/2003, tanggal 26 Oktober 2004 ketentuan yang diatur dalam Pasal 62, Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah. Tbk yang telah mengadopsi Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diberlakukan atau tidak dapat dijadikan dasar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa walaupun Tergugat menganggap Penggugat telah melakukan kesalahan, tidak berarti Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan sesuka hati dengan menabrak segala aturan hukum yang berlaku dan dengan iktikad buruk demi menghindarkan segala tanggung jawab Tergugat termasuk terhadap upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat;
- Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas sudah sepatutnya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 547/MYR-

Halaman 6 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;

11. Bahwa adanya unsur kerugian sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah. Tbk, Pasal 62 huruf "b", yaitu memberikan keterangan palsu/ yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan/ kepentingan Negara";

- Bahwa yang dimaksud dengan merugikan Perusahaan tersebut di atas harus ditinjau dari adanya kerugian secara materiil, berapakah nilai kerugian akibat dari perbuatan Penggugat tersebut secara nominal dan hal ini harus dibuktikan oleh Tergugat tentang adanya kerugian tersebut;
- Bahwa apa yang telah dilakukan oleh Penggugat tidak sedikitpun merugikan Tergugat, justru hal tersebut merupakan bentuk kepatuhan Penggugat akan peraturan yang dibuat sendiri oleh Tergugat;
- Bahwa dengan tidak terpenuhi unsur kerugian sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Mayora Indah. Tbk, Pasal 62 huruf "b", maka Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 adalah tidak sah dan batal demi hukum;

12. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sampai dengan diajukannya gugatan ini belum terputus dan secara hukum Penggugat masih berhak atas upah dan hak-hak lainnya yang sampai dengan saat ini belum dibayarkan oleh Tergugat maka sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 19, Tergugat berkewajiban untuk membayar denda upah yang besarnya sebagai berikut:

Periode upah yang belum dibayar	Total Upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat	Besarnya Denda Keterlambatan	Total denda keterlambatan
Okt 2013 sampai dengan Maret 2015 18 bulan X Rp2.305.300,00	Rp41.495.400,00	50%	Rp20.747.700,00

13. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja didasarkan pada alasan yang tidak sah dan tidak berlandaskan pada hukum, maka sudah jadi tanggung jawab Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan membayar upah selama hubungan kerja belum terputus, untuk itu Mohon agar Majelis Hakim yang Mulia, mewajibkan dan memerintahkan Tergugat

Halaman 7 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk membayar upah kepada Penggugat sebesar upah minimum yang berlaku Kabupaten Bekasi, sejak putusan ini di bacakan, selama hubungan kerja belum terputus;

14. Bahwa Penggugat telah mencoba menyelesaikan masalah ini dengan penuh kesungguhan dengan mengajak Tergugat untuk berunding secara bipartite tetapi tidak menemui titik temu dan telah dimediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi serta telah keluar anjuran Nomor 565//HI-Syaker/VII/2014 tanggal 4 Juli 2014 dan risalah mediasi sebagai syarat mengajukan gugatan ini;

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

Petitum:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 adalah tidak Sah dan Batal Demi Hukum;
3. Menyatakan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah pelanggaran Indisipliner dan Penggugat telah menjalankan sanksi/hukuman skorsing atas tindakan indisipliner tersebut sesuai Surat Nomor: 252/MYR/HRD/IX/2013 tertanggal, 16 September 2013;
4. Menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 151 ayat (3) jo. 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
5. Menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
6. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak Terputus;
7. Mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat pada posisi dan jabatan semula;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar segala upah dan hak-hak lainnya yang timbul akibat adanya hubungan kerja yang biasa diterima oleh Penggugat, selama Penggugat tidak dipekerjakan yaitu sebagai berikut:
Upah sejak bulan Oktober 2013 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, sebesar Rp2.305.300,00 (dua juta tiga ratus lima ribu tiga ratus rupiah) untuk setiap bulannya;
- THR tahun 2014 sebesar Rp2.305.300,00 (dua juta tiga ratus trma ribu tiga ratus rupiah);

Halaman 8 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bonus tahun 2013 dan 2014 masing-masing sebesar 75% dari upah yaitu sebesar Rp3.457.950,00 (tiga juta empat ratus lima puluh tujuh ribu sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);

9. Menghukum Tergugat untuk membayar denda keterlambatan upah kepada Penggugat sebesar Rp20.747.700,00 (dua puluh juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu tujuh ratus rupiah dengan hitungan sebagai berikut:

Periode upah yang belum dibayar	Total Upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat	Besarnya Denda Keterlambatan	Total denda keterlambatan
Okt 2013 sampai dengan Maret 2015 18 bulan X	Rp41. 495.400,00	50%	Rp20.747.700,00

10. Mewajibkan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat sebesar Upah Minimum yang berlaku Kabupaten Bekasi jika Tergugat tidak menjalankan putusan ini, sejak dibacakannya putusan ini akibat hubungan kerja tidak terputus;

11. Menetapkan biaya perkara menurut hukum. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg., tanggal 28 Juli 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat Putus Hubungan Kerja dari PT. MAYORA INDAH, Tbk. terhitung tanggal 1 Oktober tahun 2013 tanpa Pesangon;
3. Menyatakan Tergugat wajib membayar uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp3.457.950,00 dan uang pisah 2 (dua) bulan upah sebesar Rp4.610.600,00 atau berjumlah Rp8.068.550,00 (delapan juta enam puluh delapan ribu lima ratus lima puluh rupiah);
4. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp419.000,00 (empat ratus sembilan belas ribu rupiah).

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 28 Juli 2015, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui Kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juli 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Agustus 2015, sebagaimana

Halaman 9 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 79/Kas/G/2015/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 26 Agustus 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 8 September 2015, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 18 September 2015;

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

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

1. Bahwa Memory Kasasi ini diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang telah ditentukan dalam undang-undang oleh karena itu mohon Majelis Hakim Kasasi yang Mulia dapat menerima memori kasasi ini;
2. Bahwa *Judex Facti* melanggar ketentuan Pasal 178 ayat (2) HIR karena tidak memeriksa/tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup, tidak mengadili, serta tidak memberikan putusan terhadap:
 - 2.1. Petitum Pemohon kasasi/semula Penggugat pada angka (2) yang meminta kepada *Judex Facti* untuk: "Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 adalah tidak Sah dan Batal Demi Hukum;
 - Terhadap petitum angka (2) tersebut sudah Pemohon Kasasi/semula Penggugat dalilkan dalam surat gugatan Penggugat angka (5), angka (6), angka (7) dan sudah Pemohon kasasi/semula Penggugat dibuktikan dalam pemeriksaan di persidangan Bukti P-4; sebagaimana diatur dalam Pasal 1865 KUHPerdara tentang Pembuktian;
 - Terhadap *petitum* angka (2) tersebut memiliki dasar hukum yakni Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan secara *lex specialis* diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Mayora Indah Tbk Pasal 63 ayat 2 (bukti P-7A) yang berbunyi:



“Setiap Pemutusan Hubungan Kerja harus mendapatkan ijin dari PHI atau Instansi yang berwenang untuk Pemutusan Hubungan Kerja, Kecuali:

- a. Pekerja dalam masa percobaan;
- b. Pekerja mengundurkan diri;
- c. Pekerja Meninggal dunia;
- d. Pekerja telah mencapai usia pensiun;

2.2. *Petitum* Pemohon Kasasi/semula Penggugat pada angka (3) yang meminta kepada *Judex Facti* untuk: “Menyatakan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat adalah pelanggaran indisipliner dan Penggugat telah menjalankan sanksi/hukuman skorsing atas tindakan indisipliner tersebut sesuai Surat Nomor 252/MYR/HRD/IX/2013 tertanggal 16 September 2013”;

- Terhadap *petitum* angka (3) tersebut sudah Pemohon Kasasi/semula Penggugat dalilkan dalam surat gugatan Penggugat angka (5) sudah Pemohon kasasi/semula Penggugat buktikan dalam pemeriksaan di persidangan Bukti P-3; sebagaimana diatur dalam Pasal 1865 KUHPerdata tentang Pembuktian;
- Terhadap *petitum* angka (3) tersebut memiliki dasar hukum yang secara *lex specialis* diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Mayora Indah Tbk Pasal 55 ayat (1) Tata Urutan Sanksi yang berbunyi: Pelanggaran terhadap disiplin kerja dan larangan dalam PKB ini diberikan sanksi:
 - a. Peringatan lisan;
 - b. Peringatan Tertulis pertama;
 - c. Peringatan Tertulis kedua;
 - d. Peringatan Tertulis ketiga (keras);
 - e. Pemberhentian Sementara (*schorsing*);
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja;

Dengan tidak memeriksa/tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup, tidak mengadili, serta tidak memberikan putusan terhadap *petitum* Pemohon Kasasi/semula Penggugat pada angka (2) dan angka (3) tersebut maka *Judex Facti* melanggar Pasal 178 ayat (2) HIR *juncto*. Pasal 102 ayat (1) huruf (d) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, mohon Majelis Hakim kasasi yang Mulia membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/ PN BDG., tanggal 28 Juli 2015, selanjutnya berkenan mengadili sendiri dan mengabulkan *petitum* Pemohon Kasasi/semula Penggugat pada angka (2) dan angka (3):

3. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam mengadili perkara ini dengan memberikan pertimbangan hukumnya berdasarkan ayat (4) Surat Edaran Menakertrans RI Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I 2005 dengan menyatakan: Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan berdasarkan hal tersebut maka perselisihan perkara *a quo* dapat diproses secara hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, oleh karena itu maka dalil Penggugat haruslah dinyatakan ditolak; (Halaman 23, paragraph ke-2);

Keberatan terhadap pertimbangan hukum tersebut karena:

- a. *Judex Facti* tidak konsisten (*inkonsistens*), dalam pertimbangan hukumnya *Judex Facti* yang telah menyatakan: “Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan peraturan khusus (*lex specialis*) yang berlaku bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam lingkungan PT Mayora Indah, Tbk sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak *juncto* Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003...dan seterusnya” (Halaman 22 paragraf ke-3), disaat pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh Termohon kasasi/semula Tergugat terbukti telah bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di PT Mayora Indah Tbk, maka *Judex Facti* keluar dan mencari aturan hukum lainnya yakni Surat Edaran Menakertrans RI Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I 2005, untuk dapat memutuskan hubungan kerja dan menolak gugatan Penggugat;
- b. Penerapan hukum yang didasarkan pada Surat Edaran Menakertrans RI Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I 2005, tidak memperhatikan fakta-fakta yang telah terungkap dalam pemeriksaan di persidangan, karena:
 - Terbukti Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013(Bukti P-4) terbit lebih dahulu sebelum diajukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Halaman 12 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tidak ada bukti Putusan Hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, maupun Tidak ada bukti kerugian Bukti P-2 tentang berita acara kejadian Nomor 436/IX/BAK/BHP/2013 tanggal 11 September 2013, yang telah diakui oleh Saksi Ari Dhudi Pramadi dalam sidang pemeriksaan saksi;

Dengan demikian Pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan “alasan mendesak” sebagai wujud konkrit penerapan aturan hukum yang tidak konsisten, dan tidak didasarkan pada bukti dan fakta di persidangan sehingga pertimbangan hukum tersebut tidak objektif;

Untuk itu mohon Majelis Hakim kasasi yang Mulia membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/PN BDG, tanggal 28 Juli 2015;

Dan selanjutnya mohon Majelis Hakim Kasasi yang mulia berkenan mengadili sendiri;

4. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam mengadili perkara ini dengan memberikan pertimbangan hukumnya: “Majelis Hakim menyatakan Penggugat secara menyakinkan telah melanggar ketentuan PKB Pasal 62 huruf (b) dan atau PKB Pembaharuan Pasal 63 huruf (b) yang diperkuat dengan bukti (P-7A, P-7B dan T-7) sehingga patut putus hubungan kerja terhitung tanggal 1 Oktober tahun 2013 tanpa pesangon” (halaman 24 paragraf 1);

Adapun keberatan terhadap pertimbangan hukum yang telah diberikan *Judex Facti* tersebut adalah:

1. Legalitas Pasal 62 huruf (b) dan atau PKB Pembaharuan Pasal 63 huruf (b) bukti (P-7A, P-7B dan T-7) adalah menyadur/mengadopsi dari Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sudah dinyatakan tidak sah dalam Pasal 68 Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah. Tbk *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 26 Oktober 2004, sehingga ketentuan yang diatur dalam Pasal 62 huruf (b), Perjanjian Kerja Bersama PT. Mayora Indah. Tbk tidak dapat dijadikan dasar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya bukti putusan Hakim pidana;
2. Bahwa tanggal putus hubungan kerja sejak 1 Oktober 2013 sebagaimana tercantum dalam Surat Nomor 547/MYR-CBT/HRD-PHK/IXI/2013, tanggal 30 September 2013 (bukti P-4) adalah batal demi hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13

Halaman 13 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 dan secara *lex specialis* diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Mayora Indah Tbk Pasal 63 ayat 2 (Bukti P-7A) yang berbunyi:

“Setiap Pemutusan Hubungan Kerja harus mendapatkan ijin dari PHI atau Instansi yang berwenang untuk Pemutusan Hubungan Kerja, Kecuali:

- e. Pekerja dalam masa percobaan;
- f. Pekerja mengundurkan diri;
- g. Pekerja meninggal dunia;
- h. Pekerja telah mencapai usia pensiun;

Dengan demikian Pertimbangan hukum *Judex Facti* menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan menyatakan Penggugat secara menyakinkan telah melanggar ketentuan PKB Pasal 62 huruf (b) dan atau PKB Pembaharuan Pasal 63 huruf (b) yang diperkuat dengan bukti (P-7A, P-7B dan T-7) sehingga patut putus hubungan kerja terhitung tanggal 01 Oktober Tahun 2013 tanpa pesangon “melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan secara *lex specialis* diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Mayora Indah Tbk Pasal 63 ayat 2 (bukti P-7A);

Untuk itu mohon Majelis Hakim Kasasi yang mulia membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG, tanggal 28 Juli 2015;

Dan selanjutnya mohon Majelis Hakim Kasasi yang mulia berkenan mengadili sendiri;

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

Bahwa, keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 26 Agustus 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 18 September 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ternyata *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan ketentuan Pasal 62 huruf b Perjanjian Kerja Bersama PT Mayora Indah, Tbk., karena ketentuan tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Putusan MK Nomor 012/PUU/2003 sehingga sesuai ketentuan Pasal 124 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berlaku adalah

Halaman 14 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan perundang-undangan yaitu ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

2. Bahwa menimbang hubungan kerja sudah tidak mungkin dipertahankan lagi maka beralasan hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dengan memperoleh hak-hak sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun dan upah terakhir Rp2.305.300,00 sebagai berikut:

- Uang Pesangon $7 \times \text{Rp}2.305.300,00 = \text{Rp}16.137.100,00$;

- Uang Penghargaan

Masa Kerja $3 \times \text{Rp}2.305.300,00 = \text{Rp} 6.915.900,00$;

- Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp}23.053.000,00 = \text{Rp} 3.457.950,00$;

Jumlah $= \text{Rp}26.510.950,00$;

(dua puluh enam juta lima ratus sepuluh ribu sembilan ratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: SUMITRA tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tanggal 28 Juli 2015 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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: **SUMITRA** tersebut;

Halaman 15 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tanggal 28 Juli 2015;

MENGADILI SENDIRI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena Penggugat melakukan Pelanggaran;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak kepada Penggugat sebesar Rp26.510.950,00 (dua puluh enam juta lima ratus sepuluh ribu sembilan ratus lima puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 5 Januari 2015 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., dan Bernard, S.H., M.M., 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 Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim Hakim Anggota:

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

Ttd./Bernard, S.H., M.M.

Ketua Majelis,

Ttd./Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

Ttd./Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H.

Untuk Salinan:
MAHKAMAH AGUNG RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 16 dari 16 Hal. Put. Nomor 746 K/Pdt.Sus-PHI/2015