



P U T U S A N

Nomor 1207 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:

1. **PT AURORA TEKNOLOGI**, diwakili oleh Johannes Susanto, Direktur, berkedudukan di Jalan Nuri Indah Nomor 2 Km. 13 Tanjung Uban RT.004/RW.002 Kampung Air Raja, Kelurahan Pinang Kencana, Kecamatan Tanjung Pinang Timur, Kota Tanjung Pinang;
2. **CV BINTAN ANUGRAH SEJATI**, diwakili oleh Johannes Susanto, Direktur, berkedudukan di Jalan Perumahan Hang Tuah Permai Nomor 84 RT.004/RW.002 Kelurahan Air Raja, Kecamatan Tanjung Pinang Timur, Kota Tanjung Pinang;

Para Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dan Turut Tergugat;

L a w a n

ERNITA DEWI, bertempat tinggal di Jalan Damai Nomor 48 RT.003/RW.009 Kelurahan Sei Jang, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yadi Mulyadi, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Komplek Ruko Panbil Blok C Nomor 3 Lantai 3, Mukakuning, Batam 29433, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Januari 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dengan status sebagai karyawan tetap, di mana sebelumnya Penggugat telah mengadakan hubungan kerja dengan turut tergugat, sejak tanggal 5 Maret 2011 sampai dengan 28 Februari 2014, masa kerja 3 tahun dengan upah terakhir sebesar Rp1.865.000,00 (satu juta delapan ratus enam puluh lima ribu rupiah);

Halaman 1 dari 12 hal. Put. Nomor 1207 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat telah di berhentikan dari pekerjaan secara lisan oleh Tergugat dengan alasan yang tidak jelas dan tanpa di berikan uang pesangon beserta hak-hak lainnya, sehingga Penggugat merasa dirugikan padahal Penggugat selama bekerja telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi, telah mengabdikan pada perusahaan dengan baik dan selama bekerja Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan. Hal ini menunjukkan bahwa Tergugat telah nyata-nyata melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan patut di hukum;
3. Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum tentang uang pesangon beserta hak-hak lainnya, maka Penggugat beserta karyawan lainnya berinisiatif untuk menanyakan hal tersebut, namun Tergugat tidak menanggapi dengan baik dan seolah-olah tidak mau tahu lagi dengan nasib Penggugat;
4. Bahwa oleh karena Tergugat tidak mau membayarkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat, maka perkara *a quo* kemudian di limpahkan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang untuk dilakukan mediasi, namun demikian dalam mediasi tersebut tidak ada titik temu, akhirnya mediator khusus mengeluarkan surat anjuran Nomor 565/507/5.7.03/2014 tanggal 19 bulan Desember tahun 2014 untuk perkara *a quo* yang isinya:

Menganjurkan:

1. Pihak Pengusaha (PT Aurora Teknologi) dengan pihak pekerja (Sdri. Masrurah dkk) agar sepakat untuk mengakhiri dan di akhiri hubungan kerjanya terhitung sejak tanggal 31 Desember 2014;
2. Atas Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana angka 1 (satu) tersebut di atas, pihak pengusaha (PT Aurora Teknologi) dengan pihak pekerja (Sdri. Masrurah dkk) agar sepakat memberi dan menerima hak-hak terinci sebagai berikut:

No	Nama	Upah	Pasal 156 Ayat (2)	Pasal 156 Ayat (3)	Pasal 156 Ayat (4)	Total Pesangon	Pasal 155 Ayat (2) sd Desember 2014	Grand Total
1	Atik Rusmiati	1,865,000	8 14,920,000	2 3,730,000	15% 2,797,500	21,447,500	9 16,785,000	38,232,500
2	Endah Yuliantiningsih	1,865,000	8 14,920,000	2 3,730,000	15% 2,797,500	21,447,500	9 16,785,000	38,232,500
3	Ernita Dewi	1,865,000	6 11,190,000	0 -	15% 1,678,500	12,868,500	10 18,650,000	31,518,500
4	Jumaliyanti	4,500,000	8 36,000,000	2 9,000,000	15% 6,750,000	51,750,000	9 40,500,000	92,250,000
5	Masrurah	1,865,000	14 26,110,000	3 5,595,000	15% 4,755,750	36,460,750	10 18,650,000	55,110,750
6	Siti Aisyah	1,865,000	8 14,920,000	2 3,730,000	15% 2,797,500	21,447,500	9 16,785,000	38,232,500
7	Sri Wahyuningsih	1,865,000	8 14,920,000	2 3,730,000	15% 2,797,500	21,447,500	9 16,785,000	38,232,500

Halaman 2 dari 12 hal. Put. Nomor 1207 K/Pdt.Sus-PHI/2017



8	Suryati	1,865,000	8	14,920,000	2	3,730,000	15%	2,797,500	21,447,500	9	16,785,000	38,232,500
9	Warsiyem	4,200,000	8	33,600,000	2	8,400,000	15%	6,300,000	48,300,000	9	37,800,000	86,100,000
10	Zainullah	1,865,000	8	14,920,000	2	3,730,000	15%	2,797,500	21,447,500	9	16,785,000	38,232,500

3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

5. Bahwa berdasarkan Surat Anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang pada angka (2) yang menyatakan: "... pihak pengusaha (PT Aurora Teknologi) dengan pihak pekerja (Sdri. Masrurah dkk) agar sepakat memberi dan menerima hak-hak ..., namun lagi-lagi hingga gugatan *a quo* di ajukan tergugat tetap tidak bersedia untuk membayar uang pesangon beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat;

Dalam Provisi.

6. Bahwa sebagai akibat adanya perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, maka berdasarkan aturan yang berlaku, sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap tentang upah Penggugat selama proses perselisihan masih harus tetap di bayarkan sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), hal mana ketentuan tersebut sudah di atur di dalam pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 *juncto* putusan mahkamah konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 september 2011. sebagaimana uraian dibawah:

Pasal 155 ayat (2)

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

Mengadili,

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum

Halaman 3 dari 12 hal. Put. Nomor 1207 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Bahwa berdasarkan uraian di atas cukup terang dan sangat jelas bahwa upah selama proses sebelum penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditetapkan atau berkekuatan hukum tetap wajib untuk dilaksanakan oleh Tergugat sebagaimana dipertegas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi R.I Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang 13/2003 yang intinya agar memberikan perlindungan pekerja/buruh dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha, khususnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja secara melanggar hukum (*unfair dismissal*). Penegasan dari Mahkamah Konstitusi menjadi penting karena praktiknya perselisihan hubungan industrial tidak dapat selesai dalam waktu 6 bulan. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan oleh Lembaga yang berkekuatan hukum tetap ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu statement yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari didalam proses peradilan;

7. Bahwa untuk upah Penggugat, sejak bulan Maret 2014 sudah tidak dibayarkan lagi oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat dari bulan Maret 2014 sampai dengan bulan Juni 2015, sebesar: $15 \times \text{Rp}1,865,000,00 = \text{Rp}27,975,000,00$ (dua puluh tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) dan atau besaran nilainya sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
8. Bahwa oleh karena itu gugatan ini merupakan perselisihan hak yang di ikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan tidak dibayarkannya upah dan hak-hak yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya sebagaimana uraian pada posita angka 7 (tujuh), maka berdasarkan pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan sejalan dengan petunjuk teknis Pengadilan Hubungan Industrial dari Mahkamah Agung Tahun 2006 huruf K Nomor 3 yang berbunyi "Dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan PHK sebagaimana diatur dalam pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka pengadilan hubungan industrial "wajib" memutuskan perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan tersebut dalam bentuk putusan serta

Halaman 4 dari 12 hal. Put. Nomor 1207 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)



merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun Tergugat melakukan upaya hukum kasasi;

Dalam Pokok Perkara.

9. Bahwa berdasarkan uraian pada posita angka 1(satu) dan 2(dua), dapat terlihat dengan jelas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang di lakukan oleh Tergugat dengan tujuan agar Penggugat tidak mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak adalah hal tersebut jelas-jelas telah melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) *juncto* Pasal 155 ayat (1) *juncto* Pasal 161 ayat (1) *juncto* Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 151 ayat (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 hubungan industrial."

Pasal 155 ayat (1)

"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum."

Pasal 161 ayat (1)

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepadapekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut."

Pasal 156 ayat (1)

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Maka berdasarkan uraian di atas, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja tanpa di berikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah tidak sah dan memerintahkan kepada Tergugat agar membayaruang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat;

10. Bahwa pada saat adanya permintaan perundingan dari Penggugat beserta karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekara *a quo* secara kekeluargaan



dan berdasarkan anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sebagaimana tercantum pada uraian posita angka 3,4 dan 5, ternyata tidak di tanggapi dan tidak dilaksanakan oleh Tergugat, hal ini sangat jelas bahwa Tergugat tidak menghormati arahan dari Pejabat Pemerintah Kota Tanjungpinang;

11. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan kepada Penggugat merupakan pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku, sebab atas dasar posita yang di uraikan Penggugat dari angka 1 (satu) sampai dengan angka 10 (sepuluh) di atas, maka apabila Tergugat hendak melakukan pemutusan hubungan kerja, baru akan dapat dilaksanakan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, sedangkan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan Tergugat bertentangan dengan Ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku karena tidak ada satu pasal pun yang menjelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan hubungan kerja bisa berakhir sebagaimana persepsi Tergugat dan sebaliknya Tergugat harus bertanggung jawab terhadap pelanggaran sebagaimana di uraikan pada posita angka 9 (sembilan). Di karenakan tidak adanya suatu dasar alasan yang kuat bagi Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pengugat, maka oleh karena itu memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan uang pesangon beserta hak-hak Penggugat lainnya adalah tidak sah dan memerintahkan kepada Tergugat agar membayar uang pesangon kepada Penggugat sebagaimana uraian di bawah ini dengan dasar Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 156 Ayat (2)	Pasal 156 Ayat (3)	Pasal 156 Ayat (4)	Total Pesangon
3,0	1,865,000	6	11.190.000	15% 1.678.500	12.868.500

Terhitung Total: (dua belas juta delapan ratus enam puluh delapan ribu lima ratus rupiah);

12. Bahwa Penggugat mempunyai sangkaan yang beralasan, Tergugat akan lalai untuk memenuhi isi keputusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dalam perkara *a quo* dan karenanya mohonlah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



Tanjung Pinang menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) dengan hitungan sebesar Rp1,865,000,00 di kali jumlah bulan sejak Penggugat selama tidak di pekerjakan dan Tergugat tetap berkeinginan untuk tidak mempekerjakan Para Penggugat dengan alasan PHK yaitu, mulai bulan Maret 2014 sampai dengan adanya keputusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) kepada Penggugat apabila ternyata Tergugat lalai memenuhi isi keputusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

13. Bahwa oleh karena Tergugat merupakan pihak yang bersalah dalam perkara ini, wajar apabila kepadanya dibebani untuk menanggung seluruh biaya yang timbul dalam perkara *a quo*;

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

Dalam Provisi

1. Mengabulkan permohonan provisi yang di mohonkan Penggugat untuk seluruhnya meskipun Tergugat melakukan upaya hukum kasasi;
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah selama proses sejak bulan Maret 2014 sampai dengan Juni 2015 sebesar 15 x Rp1,865,000,00 = Rp27,975,000,00 (dua puluh tujuh juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah) dan atau besaran nilainya sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
3. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 156 Ayat (2)	Pasal 156 Ayat (3)	Pasal 156 Ayat (4)		Total Pesangon
3,0	1,865,000	6	11.190.000	15%	1.678.500	12.868.500

Terhitung Total:(dua belas juta delapan ratus enam puluh delapan ribu lima ratus rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp1,865,000,00 dikali jumlah bulan sejak Penggugat tidak di pekerjaan mulai bulan Maret 2014 sampai dengan adanya keputusan hukum yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah memberikan putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg., tanggal 19 November 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menolak gugatan provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat Uang Pesangon, dan Uang Pengganti Hak yang seluruhnya berjumlah Rp12.868.500,00 (dua belas juta delapan ratus enam puluh delapan ribu lima ratus rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang seluruhnya berjumlah Rp11.190.000,00 (sebelas juta seratus sembilan puluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 19 November 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat dan Turut Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 7 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 34/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 18 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 30 Maret 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 8 dari 12 hal. Put. Nomor 1207 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

Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 13 April 2016;

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 Para Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

1. Tidak benar jika Termohon Kasasi di PHK dengan alasan yang tidak jelas, Termohon Kasasi sangat mengetahui bahwa pada saat Termohon Kasasi di PHK, yang bersangkutan di PHK dengan alasan efisiensi, karena pada saat itu jumlah tenaga kerja yang ada lebih banyak dari orderan kerja yang ada, dan Termohon Kasasi tidak mampu melakukan pekerjaan yang ada pada PT Aurora Teknologi dengan baik, maka Termohon Kasasi di PHK secara lisan oleh PT Aurora Teknologi, sedangkan PT Batam Cahaya Sakti dan CV Bintang Anugerah Sejati sudah tidak beroperasi lagi;
2. Tidak benar jika Termohon Kasasi telah menanyakan uang pesangonnya dan Pemohon Kasasi mengabaikan pertanyaan itu, Pemohon Kasasi memang ingin membayar uang pesangon Termohon Kasasi sesuai kesanggupan Pemohon Kasasi, tetapi hal ini ditunda mengingat Pemohon Kasasi belum mempunyai dana untuk dibayarkan pada saat itu;
3. Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) yang berbunyi: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.", maka Pemohon kasasi memohon Pertimbangan Majelis Hakim untuk maninjau kembali putusan sidang yang telah ditetapkan, mengingat selama perselisihan pekerja/buruh juga tidak melaksanakan kewajibannya, maka Pemohon Kasasi selaku pengusaha juga tidak dibebani dengan kewajiban dari Pasal 155 ayat (2) tersebut;
4. Memohon kepada Majelis Hakim mempertimbangkan kembali besaran uang pesangon yang harus dibayar Pemohon Kasasi, mengingat jenis usaha yang dijalankan oleh Pemohon Kasasi adalah usaha jasa yang berskala kecil, dan tidak adanya kontrak kerja dengan perusahaan pemberi kerja, sehingga sewaktu waktu bisa saja tidak diberi kerja lagi, oleh karena itu Termohon Kasasi sebenarnya selama bekerja dengan Pemohon Kasasi sering diliburkan karena tidak ada barang yang dapat dikerjakan;
5. Menimbang situasi dan kondisi kerja yang ada maka Pemohon Kasasi tidak sanggup membayar uang pesangon sebesar putusan Pengadilan

Halaman 9 dari 12 hal. Put. Nomor 1207 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)



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls.1.A Tanjung Pinang Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg., tertanggal 19 November 2015, yang di limpahkan kepada Pemohon Kasasi, karena jumlah tersebut terlalu memberatkan mengingat usaha Pemohon Kasasi yang berskala kecil ini;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 16 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 12 April 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar, karena *Judex Facti* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dalam memutus perkara ini serta putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang;
- Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bahwa masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah selama 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun dengan upah terakhir sebesar Rp1.865.000,00 (satu juta delapan ratus enam puluh lima ribu rupiah);
- Bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat adalah dengan alasan untuk efisiensi, sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi tanpa surat pemberitahuan terlebih dahulu dan Tergugat juga tidak memberikan hak-hak normatif Penggugat seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti upah dan upah selama masa proses sesuai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa terhadap kelanjutan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak akan kembali harmonis maka demi keadilan sebaiknya adalah pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa lagi pula alasan-alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal

Halaman 10 dari 12 hal. Put. Nomor 1207 K/Pdt.Sus-PHI/2017



tersebut tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan 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 Tanjungpinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: PT AURORA TEKNOLOGI dan kawan tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini 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

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. PT AURORA TEKNOLOGI** dan **2. CV BINTAN ANUGRAH SEJATI** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Retno Kusri, 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/ Retno Kusri, S.H., M.H.

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

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