



**PUTUSAN**

Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**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:

**PT. BERCA HARDAYA PERKASA**, berkedudukan di CCM Building 3rd Floor Jalan Cikini Raya Nomor 95 Jakarta Pusat dan Kantor Cabang Jalan Hasanuddin Nomor 1A Kelurahan Rintis, Kecamatan Limapuluh Pekanbaru, yang diwakili oleh Bintoro Yuwono, selaku Direktur dalam hal ini memberi kuasa kepada Muhammad Hanafiah Hafied dan Dina Setianingsih masing-masing sebagai OD MANAGER pada Dept. HRD dan Staf HRD-GA, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Juni 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**EDWARD SUSANTO**, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Wiraswasta/Karyawan PT. Berca Hardaya Perkasa, bertempat tinggal di Jalan Jawa Nomor 110-I Kelurahan Sei Sikambing, Kecamatan Medan Helvetia, Medan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Johan Iskandar, S.H., M.H., C.I.A. dan Arlen Sagita, S.H., Para Advokat pada JOHAN ISKANDAR Law Firm & Partners beralamat Jalan Tanjung Jati Nomor 18 Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Juli 2016, sebagai 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 Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pada mulanya Penggugat adalah Karyawan atau Pekerja pada PT. BERCA GLOBAL ACCESS sejak tanggal 23 September 2010 dengan jabatan sebagai Area Manager di Kantor Cabang Medan berdasarkan surat pengangkatan karyawan Nomor T-210133/IX/HRD/AND.vp tertanggal 01 Oktober 2010;

*Halaman 1 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat dimutasi ke Kantor cabang Pekanbaru oleh PT. BERCA GLOBAL ACCESS dengan jabatan sebagai Area Manager Cabang Pekanbaru tanggal 1 November 2013 berdasarkan surat mutasi nomor SK-003/XI/2013/HRD/BGA;
3. Bahwa sejak tanggal 1 Januari 2015 PT. BERCA GLOBAL ACCESS diambil alih oleh Tergugat yaitu PT. BERCA HARDAYA PERKASA dan Penggugat di mutasi dari Area Manager PT. BERCA GLOBAL ACCESS menjadi Area Manager Tergugat yaitu PT. BERCA HARDAYA PERKASA Cabang Pekanbaru sesuai dengan SK-322/I/2015/HRD/BGA tertanggal 1 Januari 2015 tanpa adanya Perubahan tentang Perjanjian Kerja;
4. Bahwa pada tanggal 10 November 2015 Penggugat mendapatkan Surat Peringatan ketiga (SP III) nomor SP001/XI/2015/HRD/BHP dari Tergugat, yang isinya bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan karena sering datang di atas jam 10 pada hari sabtu selama bulan Agustus-September 2015, dan pulang tanpa absen di hari Sabtu selama bulan Agustus-September 2015 serta tidak cakap dalam melakukan pekerjaan;
5. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja T-210133/IX/HRD/AND.vp tertanggal 1 Oktober 2010, hari kerja Penggugat ditetapkan 5 (lima) hari kerja dalam seminggu yaitu hari Senin sampai dengan hari Jumat. Dengan demikian hari sabtu bukanlah hari kerja Penggugat. Penggugat sampaikan pada bulan Agustus-September 2015 Tergugat sedang melakukan Perubahan teknologi dalam perusahaan dari 4G WIMAX menjadi Teknologi 4G LTE sehingga mengharuskan Penggugat masuk bekerja di hari sabtu. Dalam hal ini, seharusnya Penggugat dibayar lembur, namun karena Loyalitas Penggugat terhadap Tergugat, Penggugat tidak pernah menuntut lembur. Selain itu, selama bekerja sejak tahun 2010, Penggugat selalu dapat menyelesaikan kewajibannya selaku karyawan atau pekerja Tergugat tepat pada waktunya;
6. Bahwa selain itu Surat Peringatan Ketiga (SP III) tersebut pada point 4 gugatan *a quo*, juga tidak didahului dengan Surat Peringatan Pertama (SP I) dan Surat Peringatan Kedua (SP II). Hal ini bertentangan dengan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:  
  
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 kepada

Halaman 2 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

7. Bahwa dengan demikian penerbitan Surat Peringatan Ketiga (SP III) sebagaimana disebutkan pada Point 4 Gugatan ini adalah mengada-ada dan tidak berdasarkan hukum yang jelas dan oleh karenanya Penggugat tidak bersedia menerima serta menandatangani Surat Peringatan Ketiga (SP III) tersebut;
8. Bahwa selanjutnya Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor SPHK-01/XI/2015/HRD/BHP tertanggal 13 November 2015 terhadap Penggugat yang menurut Tergugat telah sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Periode 2013-2015, Bab III mengenai Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya Pasal 4 dan 5. Faktanya, Penerbitan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut justru tidak sesuai dan atau melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1) sebagaimana juga telah disampaikan pada point 6 gugatan ini. Berkaitan dengan Peraturan Perusahaan yang dimaksud Tergugat tidak dijelaskan secara rinci isi pasal yang dilanggar serta sanksi dari Pelanggaran terhadap Pasal tersebut. Selain itu, Penggugat tidak pernah diberitahu dan atau menerima atau memperoleh Peraturan Perusahaan selama bekerja pada Tergugat. Maka dari itu Penggugat tidak menerima dan tidak bersedia menandatangani Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;
9. Bahwa oleh Karena Tergugat telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor SPHK-01/XI/2015/HRD/BHP tertanggal 13 November 2015 yang tidak berdasarkan hukum serta melanggar Undang-Undang yang berlaku di Indonesia, maka Penggugat telah berusaha menghubungi Pihak Tergugat guna meminta penjelasan dan klarifikasi dari **Tergugat** dan menyelesaikan permasalahan ini secara kekeluargaan (Upaya Bipartit), tetapi tidak mendapatkan tanggapan yang berarti dari Tergugat;
10. Bahwa dikarenakan upaya bipartit tidak berhasil menemukan kesepakatan, maka Penggugat melanjutkan dengan upaya Tripartit bersama Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta perwakilan dari Tergugat dan atas upaya mediasi tersebut Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengeluarkan surat ANJURAN dengan Nomor NAKER/C.4/565/54/I/2016 tertanggal 18 Januari 2016 yang berbunyi sebagai berikut:

Halaman 3 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



- a. Agar PT. BERCA HARDAYA PERKASA (Tergugat) Pekanbaru membayarkan hak-hak pekerja sdr. Erward Susanto dengan masa kerja 5 tahun 4 bulan berupa:
- Pesangon :  $2 \times (6 \times \text{Rp}17.005.000,-) = \text{Rp}204.060.000,-$
- Penghargaan masa kerja :  $2 \times \text{Rp}17.005.000,- = \text{Rp} 34.010.000,00$
- Uang Penggantian Perumahan & Pengobatan 15% =  $\text{Rp} 35.710.500,00$  +
- Jumlah =  $\text{Rp}273.780.500,00$
- Terbilang (Dua ratus tujuh puluh tiga juta tujuh ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah);
- b. Untuk para pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;
- c. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima Surat Anjuran ini;
11. Bahwa meskipun telah dikeluarkan anjuran oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, namun Tergugat tetap tidak mau menunaikan kewajibannya terhadap Penggugat hingga gugatan ini diajukan. Dan oleh karena perkara aquo antara Penggugat dan Tergugat tidak memungkinkan lagi untuk terjalin hubungan kerja yang kondusif. Maka untuk itu Penggugat mohon supaya yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Untuk memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Maret 2016;
12. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sebagai Pekerja Tetap selama  $\pm 5$  (lima) tahun 5 (lima) bulan terhitung sejak 23 September 2010 sampai dengan adanya Putusan Pengadilan tentang Perkara *a quo*;
13. Bahwa adapun upah/gaji terakhir yang diterima Penggugat pada bulan Oktober 2015 adalah sebesar  $\text{Rp}17.245.787,00$  (Tujuh belas juta dua ratus empat puluh lima ribu tujuh ratus delapan puluh tujuh rupiah). Dengan rincian sebagai berikut:
- |                       |  |
|-----------------------|--|
| - Gaji Pokok          | $\text{Rp} 13.105.787,00$                    |
| - Tunjangan tetap     | <u><math>\text{Rp} 4.140.000,00</math></u> + |
| Jumlah upah per bulan | $\text{Rp} 17.245.787,00$                    |
14. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat merupakan tindakan melanggar hukum karena Tergugat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa ada dasar hukum yang jelas, maka dari itu Tergugat harus memberikan hak-hak Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 156



ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seharusnya diterima."

15. Bahwa adapun rincian hak-hak yang harus di terima Penggugat adalah sebagai berikut:

1. Hak Mutlak

Gaji yang belum dibayarkan sebesar Rp 61.390.548,00 (enam puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Gaji bulan November 2015 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Desember 2015 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Januari 2016 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Februari 2016 = Rp 17.245.787,00 +

Total Gaji = Rp 68.983.148,00

Gaji yang sudah di terima November = (Rp 7.592.600)

Total Gaji yang belum dibayar = Rp 61.390.548

2. Hak Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja

a. Uang Pesangon:

- Masa kerja 5 tahun 5 bulan = 6 (enam) bulan upah

- Gaji Pokok + tunjangan = Rp 17.245.787,00

2 x (6 x Rp 17.245.787,00) = Rp 206. 949.444,00

Dasar Hukum : Pasal 156 ayat (2) huruf F *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Uang Penghargaan masa kerja:

2 x Rp 17.245.787,00 = Rp 34.491.574,00

Dasar Hukum : Pasal 156 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

c. Uang Penggantian Hak dan Perumahan dan Pengobatan:

15% x Rp 241.441.018,00 = Rp 36.216.153,00

Dasar Hukum : Pasal 156 ayat (4) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

d. Uang Cuti tahun 2015

Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur : Rp 10.347.472,00

Dengan rumus (1:20) gaji x 12 (hari cuti yang belum diambil)

Dasar hukum : Pasal 156 ayat (4) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;





e. Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan = Rp. 17.245.787,-

Dasar Hukum : Pasal 3 ayat (1) huruf a PERMENAKER RI. NOMOR PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya;

Jadi, jumlah hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja adalah (a + b + c + d + e) = Rp 206.949.444,00 + Rp34.491.574,00 + Rp 36.216.153,00 + Rp 10.347.472,00 + Rp17.245.787,00 = Rp305.250.430,00

(Tiga ratus lima juta dua ratus lima puluh ribu empat ratus tiga puluh Rupiah);

Sehingga Hak yang harus diterima oleh Penggugat adalah sebesar (1+2): Rp61.390.548,00 + Rp305.250.430,00 = Rp366.640.978,00 (tiga ratus enam puluh enam juta enam ratus empat puluh ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah);

**DALAM PROVISI:**

1. Bahwa Penggugat sejak bulan November 2015 sampai dengan gugatan ini diajukan tidak lagi mendapatkan upah, padahal belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan antara Penggugat dan Tergugat;

2. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat wajib membayar upah Penggugat sebelum adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap atas perkara *aquo*;

Bahwa maka dari itu, sudah beralasan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk memutus terlebih dahulu tuntutan provisionil ini yaitu memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sejak bulan November 2015 sampai dengan Februari 2016 yang belum dibayarkan Tergugat sebesar Rp61.390.548,00 (enam puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

Gaji bulan November 2015 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Desember 2015 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Januari 2016 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Februari 2016 = Rp 17.245.787,00 +

Total Gaji = Rp 68.983.148,00

Gaji yang sudah di terima November = (Rp 7.592.600,00)

Total Gaji yang belum dibayar = Rp 61.390.548,00



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

**DALAM PROVISI:**

1. Mengabulkan gugatan provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan Upah Penggugat sejak bulan November 2015 sampai dengan bulan Februari 2016 sebesar Rp 61.390.548,00 (enam puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);
3. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap;

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir terhitung sejak tanggal 1 Maret 2016 dengan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 165 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat, dengan alasan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat tanpa dasar hukum yang jelas;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat secara seketika dan sekaligus yaitu:

**1. Hak Mutlak**

Gaji yang belum dibayarkan sebesar Rp 61.390.548,00 (enam puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Gaji bulan November 2015 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Desember 2015 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Januari 2016 = Rp 17.245.787,00

Gaji bulan Februari 2016 = Rp 17.245.787,00 +

Total Gaji = Rp 68.983.148,00

Gaji yang sudah di terima November = (Rp7.592.600,00)

Total Gaji yang belum dibayar = Rp61.390.548,00

**2. Hak Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja**

**a. Uang Pesangon:**

- Masa kerja 5 tahun 5 bulan = 6 (enam) bulan upah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Gaji Pokok + tunjangan = Rp17.245.787,00  
 $2 \times (6 \times \text{Rp}17.245.787,00) = \text{Rp } 206.949.444,00$   
Dasar Hukum: Pasal 156 ayat (2) huruf F *juncto* Pasal 164 ayat (3)  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - b. Uang Penghargaan masa kerja:  
 $2 \times \text{Rp } 17.245.787,00 = \text{Rp } 34.491.574,00$   
Dasar Hukum : Pasal 156 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - c. Uang Penggantian Hak dan Perumahan dan Pengobatan:  
 $15\% \times \text{Rp } 241.441.018,00 = \text{Rp } 36.216.153,00$   
Dasar Hukum: Pasal 156 ayat (4) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - d. Uang Cuti tahun 2015;  
Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur : Rp 10.347.472,00  
Dengan rumus  $(1:20) \text{ gaji} \times 12$  (hari cuti yang belum diambil);  
Dasar hukum: Pasal 156 ayat (4) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
  - e. Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan = Rp. 17.245.787,-  
Dasar Hukum : Pasal 3 ayat (1) huruf a PERMENAKER RI. NOMOR PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya;  
Jadi, jumlah hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja adalah  $(a + b + c + d + e) = \text{Rp}206.949.444,00 + \text{Rp}34.491.574,00 + \text{Rp } 36.216.153,00 + \text{Rp}10.347.472,00 + \text{Rp}17.245.787,00 = \text{Rp } 305.250.430,00$   
(tiga ratus lima juta dua ratus lima puluh ribu empat ratus tiga puluh rupiah);  
Sehingga Hak yang harus diterima oleh Penggugat adalah sebesar  $(1+2): \text{Rp}61.390.548,00 + \text{Rp}305.250.430,00 = \text{Rp}366.640.978,00$   
(tiga ratus enam puluh enam juta enam ratus empat puluh ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah);
4. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
- Atau:
- Apabila Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru/ Yang Mulia majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon diputus yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 8 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016





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

1. Bahwa dalil-dalil yang diuraikan oleh Penggugat Rekonvensi/semula Tergugat Konpensasi merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dalam Jawaban dalam Konpensasi;
2. Bahwa dalam perkara *a quo*, terbukti Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi melakukan pelanggaran sehingga Penggugat Rekonvensi/ semula Tergugat Konpensasi melakukan pembinaan kepada Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi melalui Surat Peringatan Ketiga ("SP III") tertanggal 10 November 2015 sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (4) Peraturan Perusahaan Periode 2013-2015, Bab III mengenai Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya
3. Bahwa selain itu, terbukti Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi memiliki kondite kerja yang buruk, antara lain Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi tidak cakap melakukan pekerjaannya selaku area manager sehingga merugikan Penggugat Rekonvensi/semula Tergugat Konpensasi;
4. Bahwa ketidak-cakapan Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi melakukan pekerjaannya selaku area manager, antara lain Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi tidak mampu mendidik anak buahnya, anak buahnya mengeluhkan ke-indisipliner, Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi, tidak pernah tercapainya target penjualan, berkali-kali melakukan kekeliruan penentuan polygon;
5. Bahwa mengingat kondite kerja yang buruk dari Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi yang mengakibatkan berbagai pelanggaran, maka Penggugat Rekonvensi/semula Tergugat Konpensasi tidak dapat lagi mempertahankan hubungan kerja terhadap Tergugat Rekonvensi/ semula Penggugat Konpensasi;
6. Bahwa oleh karena itu, Penggugat Rekonvensi/semula Tergugat Konpensasi melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Rekonvensi/semula Penggugat Konpensasi melalui Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: SPHK-01/XI/2015/HRD/BHP tertanggal 13 November 2015 sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Peraturan Perusahaan Periode 2013-2015, Bab III mengenai Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya;
7. Bahwa oleh karena itu, Penggugat Rekonvensi/semula Tergugat Konpensasi mohon kepada Majelis Hakim agar mensahkan Surat Pemutusan Hubungan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja Nomor SPHK-01/XI/2015/HRD/BHP tertanggal 13 November 2015 kepada Tergugat Rekonsensi/semula Penggugat Konpensasi;

8. Bahwa dengan demikian, jelas sekali Tergugat Rekonsensi/semula Penggugat Konpensasi telah melakukan berbagai pelanggaran yang sangat merugikan Penggugat Rekonsensi/semula Tergugat Konpensasi dan PHK *a quo* terhadap Tergugat Rekonsensi/semula Penggugat Konpensasi didasarkan pada berbagai pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Peraturan Perusahaan Periode 2013-2015, Bab III mengenai Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya. Oleh karena itu, patutlah kiranya Majelis Hakim demi hukum mengabulkan gugatan Rekonsensi untuk seluruhnya;

Berdasarkan dalil-dalil, alasan-alasan dan hal-hal serta fakta-fakta hukum yang dikemukakan oleh Tergugat Konpensasi/Penggugat Rekonsensi, maka Tergugat Konpensasi/Penggugat Rekonsensi mohon agar Majelis Hakim berkenan memutuskan sebagai berikut:

- Menerima Gugatan Rekonsensi ini;
- Mengabulkan Gugatan Rekonsensi ini untuk seluruhnya;
- Menyatakan Tergugat Rekonsensi/semula Penggugat Konpensasi telah melanggar Pasal 5 Peraturan Perusahaan Periode 2013-2015, Bab III mengenai Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya;
- Menyatakan sah Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: SPHK-01/XI/2015/HRD/BHP tertanggal 13 November 2015 kepada Tergugat Rekonsensi/semula Penggugat Konpensasi;
- Menyatakan putusan dalam perkara ini agar dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada banding, verset maupun kasasi (*uitvoerbaar bij vooraad*);
- Menghukum Tergugat Rekonsensi/semula Penggugat Konpensasi untuk membayar biaya perkara ini;

Atau

Apabila Majelis Hakim Perkara Nomor 17/PDT.Sus.PHI/2016/PN.Pbr berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr. tanggal 1 Juni 2016 yang amarnya sebagai berikut:

## I. DALAM KONVENSI

### DALAM PROVISI

- Menolak gugatan Provisi Penggugat;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 10 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat melalui Surat Nomor SPHK-01/XI/2015/HRD/BHP tanggal 13 November 2015, Batal demi Hukum ;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara Tunai dan Sekaligus, Hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang nilai pembulatan seluruhnya berjumlah Rp419.615.350,00 (empat ratus sembilan belas juta enam ratus lima belas ribu tiga ratus lima puluh rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

## II. DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi untuk seluruhnya;

## III. DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan Biaya perkara ini kepada Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi sebesar Rp246.000,00 (dua ratus empat puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 1 Juni 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 Juni 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Juni 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr. *juncto* Nomor 28/Kas/G/2016/PN.Pbr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 23 Juni 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 30 Juni 2016, kemudian oleh Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 14 Juli 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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

1. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan terhadap pertimbangan-pertimbangan hukum Putusan PHI *a quo*, yaitu sebagai berikut:

- Pertimbangan Hukum Paragraf 3, Halaman 23-24 Putusan PHI *a quo*, yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa Tergugat mengeluarkan SP III terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat sering datang di atas Jam 10 pada hari Sabtu selama Bulan Agustus s/d September 2015 - yang mana hal tersebut telah melanggar Peraturan Perusahaan Periode 2015 – 2017 Bab III mengenai Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya Pasal 5 ayat 4, **dan** Penggugat tidak cakap dalam melakukan Pekerjaan Majelis berpendapat:

- Bahwa terhadap alasan Penggugat tidak cakap dalam pekerjaannya, ternyata dalam persidangan, menurut Saksi Tergugat bernama Wang Indra yang menjelaskan bahwa tahun 2013 dan 2014 para Karyawan tetap mendapat Insentif/Bonus, yang menurut saksi hal itu menunjukkan bahwa Perusahaan mencapai target dan barulah tahun 2015 karyawan tidak mendapatkan Insentif/Bonus, dengan demikian menurut Majelis Hakim, alasan ini tidak dapat dijadikan sebuah faktor yang mendesak untuk langsung dikenakan SP-III, karena jika Tergugat menganggap Penggugat tidak cakap melakukan Tugasnya – baik yang ditunjukkan melalui Target yang tidak tercapai (bukti T-9, T-10 dan T-11) maupun karena tidak adanya terobosan yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana Kesaksian Wang Indra, maka merupakan Kewajiban Tergugat untuk melakukan Pembinaan terhadap Penggugat sebagai Asset dan Mitra Perusahaan melalui Pemberian Program Training yang dibutuhkan oleh Penggugat (Training need) untuk menopang dan mendongkrak Kinerja Penggugat, sebagaimana juga diamanatkan dalam Perjanjian Kerja (Bukti P-1) atau Pemberian SP-I;”
- Bahwa terhadap alasan Penggugat sering datang di atas Jam 10 pada hari Sabtu selama Bulan Agustus – September 2015 yang melanggar Peraturan Perusahaan Periode 2015 – 2017 Bab III mengenai Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya Pasal 5 ayat 4, ternyata, sekalipun ada Peraturan Perusahaan (Bukti T-6) dan Surat

Halaman 12 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Elektronik (email) HRD GA tanggal 17 Juli 2012 (Bukti T-2) yang berlaku secara Umum, dihubungkan dengan Laporan Absensi (Bukti T-3), Job Deskripsi Penggugat (Bukti T-12) dan Laporan melalui Surat Elektronik (Bukti T-4 dan T-5), Penggugat dan Tergugat secara khusus terikat dalam Perjanjian Kerja (Bukti P-1) yang mengisyaratkan hari dan jam kerja Penggugat yakni Senin s/d Jumat Pukul 08.00 – 17.00 Wib, yang mana terhadap Perjanjian kerja tersebut tidak pernah dilakukan perubahan bersama-sama antara Penggugat dan Tergugat, sehingga berdasarkan Perjanjian Kerja tersebut, Penggugat tidak diwajibkan untuk hadir bekerja pada Hari Sabtu, apalagi harus hadir pada jam kerja biasa di hari Sabtu. Disamping itu suatu keterlambatan kerja, ketidakhadiran bekerja dan merokok di tempat kerja, jika dianggap suatu kesalahan, maka terhadap hal-hal itu masih dapat dilakukan pembinaan bertahap melalui SP-I, SP-II dan SP-III, sehingga berdasarkan dalil tersebut SP-III yang dikeluarkan oleh Tergugat tidak sesuai Ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bersifat Prematur;”

- Pertimbangan Hukum Paragraf 1, Halaman 24 Putusan PHI a quo, yang berbunyi:  
“Menimbang, bahwa dengan dikesampingkannya SP-1, dengan dinyatakan bahwa SP-III bukan merupakan Kesenambungan dari SP-I, serta dengan dinyatakan bahwa SP-III TIDAK memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bersifat Prematur, maka SP-III yang diberikan oleh Tergugat terhadap Pengugat, Batal Demi Hukum;”
- Pertimbangan Hukum Paragraf 3, Halaman 25 Putusan PHI a quo, yang berbunyi:  
“Menimbang, bahwa berdasarkan Uraian Pertimbangan di atas, dihubungkan dengan tidak adanya langkah Perundingan atas PHK terhadap Penggugat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 151 ayat (2 dan 3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis berkesimpulan bahwa langkah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat merupakan langkah yang Prematur;”
- Pertimbangan Hukum Paragraf 4, Halaman 25 Putusan PHI a quo, yang berbunyi:

Halaman 13 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)





“Menimbang, bahwa dengan dibatalkannya SP-III yang diterbitkan Tergugat, padahal SP-III secara langsung dihubungkan dan merupakan kelanjutan dari Tindakan PHK, sebagaimana ditegaskan dalam Jawabannya Butir 19 dan 20 halaman 4, dan disamping itu, Majelis telah menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat merupakan Tindakan Prematur, dengan demikian hal itu berarti bahwa Tindakan PHK yang dilakukan Tergugat, tidak memenuhi Ketentuan Pasal 151 ayat (1-3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan Ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK tersebut Batal demi Hukum;”

- Pertimbangan Hukum Paragraf 2, Halaman 26 Putusan PHI a quo, yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa Putusnya Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena adanya Permintaan kedua belah Pihak, sedangkan PHK yang dilakukan Tergugat Batal demi hukum, maka atas PHK tersebut Tergugat dikualifikasikan telah melakukan Efisiensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mana Hak-hak Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah 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) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;”

- Pertimbangan Hukum Paragraf 1, Halaman 27 Putusan PHI a quo, yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa berdasarkan Seluruh Uraian Pertimbangan di atas, maka Rincian dan Jumlah yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat dafam PHK tersebut adalah sebagai berikut:

Penggugat EDWARD SUSANTO, Masa Kerja 23 September 2010 s/d 1 Juni 2016, yakni 5 Tahun 8 Bulan, dengan Upah Rp17.295.787,00 :

1	Uang Pesangon 2x6x Rp17.295.787,00	=Rp207.549.444,00-
2	Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp17.295.787,-	=Rp 34.591.574,00
	Total	=Rp242.141.018,00
3	Uang Penggantian Hak :	
	- Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan	
	dan Perawatan 15% x Rp 242.141.018,00	=Rp36.321.152,00

Halaman 14 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016



	- Cuti Tahunan 2016 12/20 x Rp 17.295.787,00	=Rp10.377.472,00
	Tunjangan Hari Raya Thn 2015	=Rp17.295.787,00
4	Upah selama belum ada Putusan	
	- 6 x Rp 17.295.787,00	=Rp103.774.722,00
	- Periode 14-30 November 2015	=Rp9.705.187,00
JUMLAH YANG HARUS DIBAYAR (Pembulatan )		=Rp419.615.350,00

Pertimbangan Hukum Paragraf 2, Halaman 29 Putusan PHI *a quo*, yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan terdahulu pada bagian Konvensi, Majelis Hakim telah menyatakan:

- Bahwa Surat Peringatan III yang dikeluarkan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah dibatalkan, maka Petitum Butir 3 Gugatan Rekonvensi, Ditolak;
- Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi tidak sah dan Batal demi Hukum, dengan demikian Petitum Butir 4 Gugatan Rekonvensi, Ditolak;”

A. Alasan memori kasasi dari Pemohon Kasasi

1. Bahwa alasan Memori Kasasi dari Pemohon Kasasi terhadap putusan PHI *a quo* didasarkan pada Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung, yang berbunyi sebagai berikut:

“Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:

b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku”

2. Bahwa berdasarkan keberatan-keberatan Pemohon Kasasi terhadap Putusan PHI *a quo* sebagaimana diuraikan dalam Bagian B Memori Kasasi di atas, maka terdapat pokok-pokok alasan Memori Kasasi *a quo*;

- C.1. Majelis Hakim PHI *a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku yaitu Pasal 171 ayat (2) HIR *juncto* Pasal 1907 KUHPerdara dan Pasal 164 HIR *juncto* Pasal 1866 KUHPerdara karena menjadikan pendapat saksi sebagai pertimbangan hukum dan mengabaikan hukum pembuktian *in casu* alat bukti surat;



3. Bahwa hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU PPHI”), yang berbunyi:  
“Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”
4. Bahwa di dalam Pasal 171 ayat (2) HIR dan Pasal 1907 KUHPerdata, jelas sekali diatur mengenai eksistensi kesaksian, yang berbunyi sebagai berikut:
  - Pasal 171 ayat (2) HIR:  
“Pendapat atau dugaan khusus yang timbul dari pemikiran, tidak dipandang sebagai kesaksian.”
  - Pasal 1907 KUHPerdata:  
“Tiap kesaksian harus disertai keterangan tentang bagaimana saksi mengetahui kesaksiannya. Pendapat maupun dugaan khusus, yang diperoleh dengan memakai pikiran, bukanlah suatu kesaksian.”
5. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Jakarta (selanjutnya disebut “Majelis Hakim PHI a quo”) didalam Pertimbangan Hukum Paragraf 3, Halaman 23-24 Putusan PHI a quo, jelas sekali disebutkan “menurut” Saksi Tergugat bernama Wang Indra ...dst”
6. Bahwa pendapat Saksi Wang Indra mengenai adanya insentif/bonus pada tahun 2013-2014 untuk menunjukkan target telah tercapai, haruslah dikesampingkan oleh Majelis Hakim PHI a quo, dengan alasan-alasan sebagai berikut:
  - Penggunaan istilah “menurut” oleh Saksi Fakta dalam persidangan, jelas sekali tidak sesuai dengan Pasal 171 ayat (2) HIR *juncto* Pasal 1907 KUHPerdata;
  - Saksi Wang Indra merupakan bawahan Termohon Kasasi/semula Penggugat sehingga tidak memiliki kompetensi untuk melakukan penilaian atau pendapat mengenai tercapai atau tidaknya target penjualan;
7. Bahwa di dalam Pasal 164 HIR *juncto* Pasal 1866 KUHPerdata, jelas sekali diatur mengenai alat-alat bukti, yang harus dijadikan oleh Majelis Hakim PHI a quo dalam memeriksa dan memutus perkara;



8. Bahwa di dalam Pertimbangan Hukum Paragraf 3, Halaman 23-24 Putusan PHI *a quo*, jelas sekali Majelis Hakim PHI *a quo* telah mengabaikan hukum pembuktian *in casu* bukti-bukti surat Pemohon Kasasi/semula Tergugat *in casu* Bukti T-9 s/d T-11 untuk menunjukkan tidak tercapainya target oleh Termohon Kasasi/semula Penggugat;
9. Bahwa pertimbangan hukum dari Majelis Hakim PHI *a quo* mengenai pemberian SP III oleh Pemohon Kasasi/semula Tergugat tidak dapat dijadikan faktor mendesak meskipun target penjualan tidak tercapai dikarenakan Pemohon Kasasi/semula Tergugat berkewajiban memberikan “pembinaan” kepada Termohon Kasasi/semula Penggugat;
10. Bahwa pemberian surat peringatan III (terakhir) merupakan “pembinaan”, bahkan di dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut Penjelasannya, diperbolehkan bagi perusahaan untuk langsung memberikan surat peringatan terakhir;
11. Bahwa dengan demikian menjadi terang dan jelas bahwa Majelis Hakim PHI *a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku yaitu mengabaikan hukum pembuktian. Oleh karena itu, patutlah kiranya Majelis Hakim Tingkat Kasasi mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;

**C.2.** Majelis Hakim PHI *a quo* Telah Salah Menerapkan atau Melanggar Hukum Yang Berlaku Yaitu Pasal 163 HIR *Juncto* Pasal 1865 KUHPdata Karena Menggunakan Bukti Yang Sudah Tidak Berlaku Dan Mengesampingkan Bukti Yang Masih Berlaku Terkait Hari Sabtu Bukan Sebagai Hari Kerja; Bahwa didalam Pasal 163 HIR dan Pasal 1865 KUHPdata, jelas sekali diatur hukum pembuktian, yang berbunyi sebagai berikut:

- Pasal 163 HIR:

“Barangsiapa mengaku mempunyai suatu hak, atau menyebutkan suatu kejadian untuk meneguhkan hak itu atau untuk membantah hak orang lain, harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu.”

- Pasal 1865 KUHPdata:

“Setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain, wajib membuktikan adanya hak itu atau kejadian yang dikemukakan itu”;



12. Bahwa terkait apakah hari Sabtu sebagai hari kerja atau bukan, di dalam Pertimbangan Hukum Paragraf 3, Halaman 23-24 Putusan PHI *a quo*, jelas sekali Majelis Hakim PHI *a quo* berpendapat bahwa “hari Sabtu bukanlah hari kerja” berdasarkan bukti dari Termohon Kasasi/semula Penggugat *in casu* Perjanjian Kerja; (Vide Bukti P-1);
13. Bahwa sementara Majelis Hakim PHI *a quo* mengesampingkan bukti-bukti dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat mengenai “hari Sabtu merupakan hari kerja” *in casu* Email tertanggal 30 Maret 2012, perihal: Branch Office Working Hour, Absensi Termohon Kasasi/semula Penggugat dan Karyawan Lain Periode Maret – November 2015; (Vide Bukti T-2 s/d T-3);
14. Bahwa bukti dari Termohon Kasasi/semula Penggugat *in casu* Perjanjian Kerja (Vide Bukti P-1), jelas sekali “sudah tidak berlaku lagi” karena jangka waktunya hanya 3 (bulan) terhitung sejak tanggal 01 Oktober s/d 31 Desember 2010;
15. Bahwa sementara bukti dari Pemohon Kasasi/semula Tergugat *in casu* peraturan pemberlakuan jam kerja tertanggal 30 Maret 2012 dan laporan absensi periode Maret – November 2015, jelas sekali “masih berlaku”; (Vide Bukti T-2 s/d T-3)
16. Bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerdara, untuk menentukan apakah hari Sabtu adalah hari kerja atau bukan, Majelis Hakim PHI *a quo* tidak dapat menggunakan Perjanjian Kerja (Vide Bukti P-1) sebagai pedoman karena bukti tersebut sudah tidak berlaku lagi. Tetapi seharusnya Majelis Hakim PHI *a quo* menggunakan peraturan pemberlakuan jam kerja tertanggal 30 Maret 2012 dan laporan absensi periode Maret – November 2015 yang masih berlaku; (Vide Bukti T-2 s/d T-3);
17. Bahwa dengan demikian menjadi terang dan jelas bahwa Majelis Hakim PHI *a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku yaitu Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerdara. Oleh karena itu, patutlah kiranya Majelis Hakim Tingkat Kasasi mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
- C.3. Majelis Hakim Tingkat PHI *A quo* Telah Salah Menerapkan atau Melanggar Hukum Yang Berlaku Yaitu Pasal 161 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 5 Ayat (4) Peraturan Perusahaan Periode 2013-2015, Bab III mengenai





Disiplin Kerja dan Sanksi Pelanggarannya Karena Pemberian Langsung Surat Peringatan III (Terakhir) Diperbolehkan;

18. Bahwa didalam Pertimbangan Hukum Paragraf 1, Halaman 24 Putusan PHI *a quo*, Majelis Hakim PHI *a quo* menyatakan pemberian Surat Peringatan III *a quo* bersifat "Prematur" sehingga "Batal Demi Hukum" karena tanpa melalui pemberian Surat Peringatan I;
19. Bahwa di dalam Pertimbangan Hukum Paragraf 3-4, Halaman 25 Putusan PHI *a quo*, Majelis Hakim PHI *a quo* menyatakan oleh karena Surat Peringatan III *a quo* bersifat prematur sehingga batal demi hukum, maka Surat Pemutusan Hubungan Kerja juga bersifat "Prematur" sehingga "Batal Demi Hukum";
20. Bahwa di dalam Pertimbangan Hukum Paragraf 2, Halaman 26, dan Paragraf 1, Halaman 27 Putusan PHI *a quo*, Majelis Hakim PHI *a quo* menyatakan oleh karena Surat Pemutusan Hubungan Kerja bersifat prematur" dan batal demi hukum, maka PHK dikualifikasikan efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan total pembayaran PHK sebesar Rp 419.615.350,00 (empat ratus sembilan belas juta enam ratus lima belas ribu tiga ratus lima puluh rupiah);
21. Bahwa di dalam Pertimbangan Hukum Paragraf 2, Halaman 29 Putusan PHI *a quo*, Majelis Hakim PHI *a quo* menyatakan Gugatan Rekonpensi ditolak;
22. Bahwa di dalam Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut Penjelasannya, berbunyi sebagai berikut:
  - Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan:  
"Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."
  - Penjelasan Pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan:  
"Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama...  
Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir... dst".



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

23. Bahwa berdasarkan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut Penjelasannya, jelas sekali secara yuridis memang diperbolehkan bagi perusahaan untuk langsung memberikan surat peringatan terakhir bagi karyawannya;
24. Bahwa di dalam Pasal 5 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Berca Hardaya perkasa Periode 2013-2015, jelas sekali diatur mengenai tidak cakupannya melakukan pekerjaan dikenakan Surat Peringatan III (terakhir) yang didasarkan pada laporan anak buah dan tidak tercapainya target penjualan; (Vide Bukti T-5 s/d T-7 dan Bukti T-9 s/d T-11);
25. Bahwa oleh karena itu, berdasarkan Pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berikut Penjelasannya, jelas sekali pemberian Surat Peringatan III (terakhir) bersifat “tidak prematur” sehingga “tidak batal demi hukum”;
26. Bahwa dengan adanya kesalahan penerapan atau pelanggaran hukum yang berlaku *in casu* Pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berikut Penjelasannya dan Pasal 5 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. Berca Hardaya perkasa Periode 2013-2015 terkait Surat Peringatan III *a quo* bersifat “Prematur” sehingga “Batal Demi Hukum”, maka mengakibatkan Majelis Hakim PHI *a quo* juga keliru memberikan pertimbangan hukum mengenai Surat Pemutusan Hubungan Kerja juga bersifat “Prematur” sehingga “Batal Demi Hukum”;
27. Bahwa dengan adanya kekeliruan Majelis Hakim PHI *a quo* dalam memberikan pertimbangan hukum mengenai Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang juga bersifat “Prematur” sehingga “Batal Demi Hukum”, maka mengakibatkan kekeliruan pula dari Majelis Hakim PHI *a quo* yang mengkualifikasikan PHK *a quo* sebagai efisiensi termasuk total pembayaran PHK-nya serta ditolaknya Gugatan Rekonpensi;
28. Bahwa dengan demikian menjadi terang dan jelas bahwa Majelis Hakim PHI *a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku yaitu Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, patutlah kiranya Majelis Hakim Tingkat Kasasi mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
- Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:
- Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 21 Juni 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 13 Juni 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*,

Halaman 20 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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 hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pertimbangannya telah tepat dan benar, dengan menolak provisi dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, oleh karena ternyata Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (1 – 3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 batal demi hukum, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan diucapkan, maka Penggugat berhak atas kompensasi sebagaimana telah dipertimbangkan dengan tepat dan benar oleh *Judex Facti* dalam memberikan hak-haknya kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. Berca Hardaya Perkasa tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Berca Hardaya Perkasa tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 22 Desember 2016 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua

Halaman 21 dari 22 hal.Put. Nomor 1017 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari dan tanggal itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Bambang Ariyanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota ,

Ttd.

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

Ttd.

Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

K e t u a ,

Ttd.

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Bambang Ariyanto, S.H., M.H.,

## Biaya-biaya :

1. M e t e r a i ..... Rp 6.000,00
2. R e d a k s i ..... Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi ..... Rp489.000,00
- Jumlah ..... Rp500.000,00

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

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.  
NIP : 19591207 1985 12 2 002