



P U T U S A N
Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PT INDOPACK PRATAMA, yang diwakili oleh Direktur David Siemens Kurniawan, berkedudukan di Jalan Raya Bekasi Km. 28, Pondok Ungu, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Drs. Asnan Ashari, S.H.,M.H., dan kawan-kawan, berkantor pusat di AMG Tower, Lantai 8, T.08, Jalan Dukuh Menanggal 1-A, Gayungan, Ahmad Yani Surabaya, Jawa Timur dan kantor operasional di Ruko Delta Fortuna Nomor 39, 40 & 41, Komplek Deltasari Baru, Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Februari 2017;
Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat;

L a w a n

SRI REDJEKI, bertempat tinggal di Jalan Kusuma Utara, Blok 14/59, Wisma Jaya, Duren Jaya, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hery Sofyan, dan kawan-kawan, Pengurus Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PPMI SPSI), berkantor di Bekasi, Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 1, Kota Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 April 2017;
Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 296 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 28 Mei 2015 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat, pada pokoknya sebagai berikut:

A. Dasar Gugatan:

Hal. 1 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana berdasarkan Pasal 1 angka 17 *juncto* angka 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial;

Pasal 1 angka 17 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan:

“Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”;

Pasal 1 angka 1:

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

2. Bahwa gugatan ini adalah gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat Sdri Sri Redjeki, Pekerja PT Indopack Pratama dengan Tergugat, Direktur Utama PT Indopack Pratama. Hal mana obyek gugatan ini didasarkan pada Surat pengunduran diri Penggugat yang kemudian dibatalkan oleh Penggugat (secara lisan) setelah mempertimbangkan nasehat dari Pemilik Perusahaan (Bpk. David S. Kurniawan) agar Penggugat tidak jadi mengundurkan diri, sebab tenaga dan pikiran Penggugat sangat dibutuhkan perusahaan, namun setelah 1 (satu) tahun surat pengunduran diri Penggugat diproses kembali dan akhirnya Penggugat di-PHK;
3. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini telah menempuh perundingan bipartit. Hasil perundingan bipartit tersebut pada intinya telah gagal dan untuk selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;
4. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi telah mengeluarkan anjuran tertulis Nomor 567/447/Disnaker.4 tanggal 26 April 2014, yang pada intinya menganjurkan bahwa hubungan kerja

Hal. 2 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/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)



antara Tergugat dengan Penggugat tidak berakhir, dan Tergugat berkewajiban memanggil Penggugat untuk bekerja kembali dan membayar upah selama dihentikan oleh Tergugat;

5. Bahwa karena tidak diterimanya isi anjuran Mediator oleh Tergugat dan Tergugat telah mengabaikannya, maka Penggugat yang merupakan Pihak yang dirugikan dengan diabaikannya perkara ini mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, Jalan Soekarno Hatta Nomor 564, Bandung. Bahwa dengan demikian gugatan ini telah memenuhi kewenangan relatif dan absolut sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang;

B. Alasan Gugatan:

1. Bahwa pada 17 Oktober 2012 Penggugat telah mengajukan Surat pengunduran diri langsung ditujukan kepada Pemilik Perusahaan (Bpk. David S. Kurniawan), pengunduran diri dibuat karena waktu itu Penggugat bermaksud menyertai suami ke Kalimantan, karena suami Penggugat dipindahkan kerjanya ke Kalimantan;
2. Bahwa atas surat pengunduran diri tersebut pada bulan Desember 2013 Pemilik Perusahaan (Bpk. David S. Kurniawan) langsung menemui Penggugat, dan dalam pertemuan tersebut Penggugat diberi nasehat supaya tidak jadi mengundurkan diri, sebab tenaga dan pikiran Penggugat sangat dibutuhkan oleh perusahaan;
3. Bahwa setelah mempertimbangkan nasehat dari Pemilik Perusahaan (Bpk. David S. Kurniawan) yang intinya Penggugat diminta untuk tetap bergabung di perusahaannya, maka Penggugat kemudian diskusikan dengan keluarga begitu sampai dirumah;
4. Bahwa setelah didiskusikan dengan keluarga dan telah ditimbang secara matang, akhirnya Penggugat mengambil keputusan demi kemajuan perusahaan dan merasa selama ini banyak dibantu oleh Perusahaan, maka mendengar permintaan langsung dari Pemilik Perusahaan (Bpk. David S. Kurniawan) Penggugat merasa kurang hormat atau kurang bisa berbalas budi rasanya kalo tetap ditolak, hingga akhirnya Penggugat mengikuti nasehat Pemilik Perusahaan (meskipun resikonya jauh dari suami);
5. Bahwa pembatalan pengunduran diri Penggugat telah disampaikan langsung secara lisan kepada atasan Penggugat (Ibu Muliati Soesilo biasa dipanggil Ibu Susi) dan Bapak Andy A. Chandra (Jabatan General Manager) berikut yang menjadi alasan-alasan Penggugat melakukan

Hal. 3 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



- pembatalan pengunduran dirinya, atasan penggugat tidak mempermasalahkan dan sehari-harinya tetap memberi tugas kepada Penggugat sebagaimana biasanya selama lebih kurang 1 tahun;
6. Bahwa setelah berjalan 1 (satu) tahun lamanya dan berganti beberapa manajemen perusahaan ternyata surat Pengunduran diri Penggugat dibuka kembali dan yang mengejutkan Penggugat adalah adanya informasi mengenai surat pengunduran diri Penggugat dijadikan alasan oleh Tergugat untuk memberhentikan Penggugat dengan cara pengunduran dirinya diproses kembali telah di setuju dan ditandatangani oleh Direktur/Tergugat;
 7. Bahwa atas hal tersebut Penggugat melakukan klarifikasi kepada Tergugat, bahwa masalah pengunduran diri telah dibatalkan 1(satu) tahun yang lalu dan tidak dipermasalahkan selama itu, kenapa sekarang kok mulai dipermasalahkan, kalau mau dipermasalahkan kenapa tidak dari dulu, padahal saya (Penggugat) sudah korbakan semuanya (keluarga) demi perusahaan, sungguh ini tidak adil, saya (Penggugat) sudah bela-belain Perusahaan kenapa saya (Penggugat) diperlakukan seperti ini, ini sungguh menyakitkan, kata Penggugat kepada Tergugat;
 8. Bahwa Tergugat tetap menganggap Penggugat bukan lagi sebagai karyawan perusahaan lagi dan tidak lagi diperkenankan melakukan pekerjaan bahkan memasuki area perusahaan tidak diperbolehkan oleh Tergugat;
 9. Bahwa tindakan Tergugat yang melarang Penggugat memasuki area perusahaan sebagaimana point 8 tersebut diatas, merupakan bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat;
 10. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa adanya perundingan atau persetujuan terlebih dahulu bertentangan dengan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:
 1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan

Hal. 4 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

11. Bahwa Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum, hal ini ditegaskan dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

"Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";

12. Bahwa selama Penggugat mengajukan permasalahan dan melakukan upaya penyelesaian PHK melalui lembaga penyelesaian sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk mempekerjakan Penggugat maupun membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak bulan November 2013, dengan demikian tergugat telah dengan nyata melanggar ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) yang menyatakan: "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

13. Bahwa disamping mengabaikan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat juga melanggar Peraturan Pemerintah Pasal 19 Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang ketentuannya tersebut sebagai berikut:

1. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;
2. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud

Hal. 5 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;

3. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum;

14. Bahwa Tergugat terbukti belum membayar upah Penggugat yang dihentikan sejak bulan November 2013 dan uang denda keterlambatan pembayaran upah maksimal 50 % setiap bulannya;

15. Bahwa meskipun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat menurut hukum adalah telah batal demi hukum, namun faktanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat telah menimbulkan kerugian riil dan fatal terhadap Penggugat, dikarenakan Penggugat kehilangan sumber penghidupan (diberhentikan dari pekerjaan tanpa kesalahan) dan hak-hak Penggugat yang merupakan kewajiban Tergugat masih ditahan secara melawan hukum (digelapkan) oleh Tergugat, serta Penggugat masih harus menanggung beban biaya dalam proses perkara ini;

16. Bahwa oleh karena faktanya PHK tetap dilakukan oleh Tergugat, maka Tergugat berkewajiban membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2x, uang penghargaan masa kerja sebesar 1x dan uang penggantian hak sebesar 1x ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara kontan dan seketika;

C. Dalam Pokok Perkara (Duduk Perkara):

Berikut ini adalah fakta-fakta yang mendasari gugatan Pemutusan Hubungan Kerja:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja PT Indopack Pratama, dan telah bekerja pada Perusahaan Tergugat (PT Indopack Pratama) sejak 24 April 1994, dengan Jabatan *Treasury Section Head/Spv Finance* dan menerima upah sebesar Rp10.250.000,00/bulan (Bukti P-1);
2. Bahwa selama bekerja pada PT Indopack Pratama, Penggugat bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab serta profesional sesuai dengan jabatannya;
3. Bahwa pada 17 Oktober 2012 Penggugat mengajukan surat pengunduran diri, akibat surat pengunduran diri Penggugat, Pemilik Perusahaan (Bapak David S Kurniawan) pada bulan Desember 2013 menemui Penggugat, dalam pertemuan antara Penggugat dengan Pemilik Perusahaan (Owner) tersebut Penggugat disarankan untuk tidak mengundurkan diri sebab tenaga dan pikirannya sangat dibutuhkan

Hal. 6 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/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)



oleh perusahaan, hal ini dapat diartikan Pengunduran diri Penggugat ditolak sehingga Penggugat tetap bekerja seperti biasanya;

4. Bahwa pada tanggal 31 Oktober 2014, Tergugat memberikan Internal Memo kepada Penggugat dengan Nomor 133/IP/X/2013 tanggal 31 Oktober 2014 yang ditandatangani oleh Andy A. Chandra dengan jabatan General Manager, yang isinya Penggugat diharuskan untuk membuat serah terima pekerjaan yang telah dikerjakan maupun yang dalam proses serta menyerahkan data-data/dokumen kepada atasannya yaitu Ibu Muliati Soesilo dengan disaksikan oleh sdr. Suryadi dan Sdri. Ernawati (Bukti P-2);
5. Bahwa disamping Internal Memo pada tanggal 31 Oktober 2013 Tergugat juga mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 134/IP/X/2013 yang isinya Penggugat telah dianggap mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Bukti P-3);
6. Bahwa kemudian pada tanggal 2 November 2014, Tergugat memberikan Surat kepada Penggugat dengan Nomor 046/HRD/IP/XI/2013 yang ditandatangani oleh Maya Savitri dengan jabatan HRD & GA, yang isinya meminta Penggugat untuk mengambil hak-hak penggugat (Cek) pada Hari Senin tanggal 4 November 2013 jam 10.00 Wib (Bukti P-4);
7. Bahwa terhadap Internal memo maupun surat yang diberikan oleh Tergugat, pada tanggal 2 November 2013 Penggugat memberikan surat jawaban yang pada pokok surat jawaban Penggugat menyatakan tidak dapat menerima (menolak) dan Penggugat telah menjelaskan kepada Tergugat setelah bertemu dengan Pemilik Perusahaan (Bpk. David S. Kurniawan) bahwa pengunduran dirinya telah dibatalkan (Bukti P-5);
8. Bahwa bulan Desember 2013 setelah pertemuan dengan Pemilik Perusahaan (*Owner*), Penggugat secara lisan menyampaikan pembatalan pengunduran dirinya langsung kepada atasan penggugat (Ibu Muliati Soesilo biasa dipanggil Ibu Susi) dan Bapak Andy A. Chandra (Jabatan General Manager) dan setelah penyampaian pembatalan pengunduran diri tersebut atasan penggugat tidak mempermasalahkan dan sehari-harinya tetap memberi tugas kepada Penggugat sebagaimana biasanya;
9. Bahwa setelah 1 (satu) tahun lamanya, tiba-tiba Penggugat diberikan Internal Memo, Surat Keterangan di-PHK dan Surat pemanggilan pengambilan hak (berupa Cek) dan semua itu tanpa dirundingkan

Hal. 7 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



terlebih dahulu, dengan dalih pengunduran dirinya telah di setuju oleh Tergugat, hal ini adalah alasan yang tidak dapat di terima karena telah Penggugat batalkan sebelumnya, dan tindakan Tergugat yang demikian merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak;

10. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak bertentangan dengan Pasal 151 dan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah Penggugat uraikan dalam alasan gugatan pada point 10 dan point 11;
11. Bahwa oleh karena Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut batal demi hukum;
12. Bahwa Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah kepada Penggugat terhitung sejak bulan November 2013, dengan demikian Tergugat telah dengan nyata melanggar ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2);
13. Bahwa dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat yang dihentikan sejak November 2013 sebesar Rp123.000.000,00 (seratus dua puluh tiga juta rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

No	Bulan	Upah/bulan
1.	November 2013	10.250.000,00
2.	Desember 2013	10.250.000,00
3.	Januari 2014	10.250.000,00
4	Februari 2014	10.250.000,00
5.	Maret 2014	10.250.000,00
6.	April 2014	10.250.000,00
7.	Mei 2014	10.250.000,00
8.	Juni 2014	10.250.000,00
9.	Juli 2014	10.250.000,00
10.	Agustus 2014	10.250.000,00
11.	September 2014	10.250.000,00
12.	Oktober 2014	10.250.000,00
Jumlah		123.000.000,00



14. Bahwa disamping Tergugat melakukan pelanggaran Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat juga telah mengabaikan Peraturan Pemerintah Pasal 19 Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
15. Bahwa dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat yang dihentikan sejak November 2013 dengan ditambah uang denda keterlambatan pembayaran upah sebagaimana Peraturan Pemerintah Pasal 19 Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah maksimal 50 % setiap bulannya yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp61.500.000,00 (enam puluh satu juta lima ratus ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

No	Bulan	Upah/bulan	Denda 50 %/bulan
1.	November 2013	10.250.000,00	5.125.000,00
2.	Desember 2013	10.250.000,00	5.125.000,00
3.	Januari 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
4.	Februari 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
5.	Maret 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
6.	April 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
7.	Mei 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
8.	Juni 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
9.	Juli 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
10.	Agustus 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
11.	September 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
12.	Oktober 2014	10.250.000,00	5.125.000,00
Jumlah			61.500.000,00

16. Bahwa Tergugat juga tidak pernah membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2014, hal ini adalah bentuk pelanggaran terhadap Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/1994, oleh karenanya Tergugat berkewajiban untuk membayar THR tahun 2014 sebesar Rp10.250.000,00 (sepuluh juta dua ratus lima ratus ribu rupiah) secara kontan dan seketika;
17. Bahwa mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sesuai dengan kewenangannya telah mengeluarkan anjuran tertulis Nomor 567/447 Disnaker.4 tanggal 26 April 2014 dengan amar anjuran sebagai berikut:
1. Pihak Perusahaan PT Indopack Pratama dapat mengadakan PHK terhadap pekerja Sdri. Sri Redjeki terhitung akhir April 2014 dengan



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

kewajiban membayar hak-hak pekerja sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3) sebagai berikut:

1.1. Uang Pesangon

$$2 \times 9 \times \text{Rp}10.250.000,00 = \text{Rp}184.500.000,00$$

1.2. Uang Penghargaan Masa Kerja

$$1 \times 7 \times \text{Rp}10.250.000,00 = \text{Rp } 71.750.000,00 \\ = \text{Rp}256.250.000,00$$

1.3. Uang Pengantian Hak/Penggantian Perusahaan serta Pengobatan dan Perawatan

$$15\% \times \text{Rp}256.250.000,00 = \text{Rp } 38.437.000,00$$

1.4. Upah bulan November 2013, Desember 2013, Januari 2014, Februari 2014, Maret 2014, April 2014

$$6 \times \text{Rp}10.250.000,00 = \text{Rp } 61.500.000,00$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp}356.187.000,00$$

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini ke Dinas Tenaga kerja Kota Bekasi;
3. Apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menerima isi anjuran maka sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Jawa Barat Jalan Sukarno-Hatta Nomor 584 di Bandung;
18. Bahwa terhadap isi anjuran pegawai mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, Penggugat dapat menerima seluruh isi anjuran mediator;
19. Bahwa oleh karena isi anjuran Mediator tidak dijalankan dan sengaja diabaikan oleh Tergugat maka Penggugat dalam Pihak yang paling dirugikan mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;
20. Bahwa meskipun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat menurut hukum adalah telah batal demi hukum, namun faktanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat telah menimbulkan kerugian riil dan fatal terhadap Penggugat, dikarenakan Penggugat kehilangan sumber penghidupan (diberhentikan dari pekerjaan tanpa kesalahan) dan hak-hak Penggugat yang merupakan kewajiban Tergugat masih ditahan secara melawan hukum (digelapkan) oleh Tergugat, serta Penggugat masih harus menanggung beban biaya dalam proses perkara ini;

Hal. 10 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



21. Bahwa oleh karena faktanya PHK tetap dilakukan oleh Tergugat, maka Tergugat berkewajiban membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 x, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x dan uang penggantian hak sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berikut Upah yang dihentikan sejak November 2013 sampai dengan Oktober 2014 yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp294.687.000,00 (dua ratus sembilan puluh empat juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah) yang rinciannya sebagai berikut:

a. Uang Pesangon

$$2 \times 9 \times \text{Rp}10.250.000,00 = \text{Rp}184.500.000,00$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$$1 \times 7 \times \text{Rp}10.250.000,00 = \text{Rp } 71.750.000,00 \\ = \text{Rp}256.250.000,00$$

c. Uang Penggantian Hak/Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan 15% x Rp256.250.000,00 = Rp 38.437.000,00

$$\text{Jumlah} = \text{Rp}294.687.000,00$$

D. Dalam Putusan Sela

22. Bahwa oleh karena Tergugat tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada penggugat, maka perintah Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 96 ayat (1) dan (2), kiranya dapat dilaksanakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini yaitu segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah agar Tergugat membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat;

Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 selengkapnya berbunyi:

1. Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;
2. Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;

23. Demikian juga terhadap tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan



kerja kepada Penggugat secara sepihaktanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh penggugat dan tanpa melalui proses perundingan serta tanpa penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka demi tegaknya hukum dan terciptanya rasa keadilan serta tidak terulangnya tindakan arogansi dan kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja, maka Penggugat mohon kepada yang terhormat Majelis hakim PHI pada PN Bandung yang memeriksa perkara ini untuk kiranya berkenan mengabulkan seluruh tuntutan Penggugat;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan kepada Tergugat, Pengusaha PT Indopack Pratama untuk Membayar upah kepada penggugat yang dihentikan pembayarannya sejak bulan November 2013 sebesar Rp10.250.000,00 setiap bulan beserta hak-hak lainnya sampai dengan adanya putusan pengadilan yang bersifat mengikat dan final (*final and binding*);

Dan memutus dalam Pokok Perkara sebagai berikut:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Surat Keputusan Nomor 134/IP/X/2013 tanggal 31 Oktober 2013 adalah tidak sah dan batal demi hukum;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk Membayar upah yang dihentikan sejak November 2013-Oktober 2014 sebesar Rp123.000.000,00 (seratus dua puluh tiga juta rupiah) secara kontan dan seketika;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk Membayar denda keterlambatan pembayaran upah sebesar 50% dari upah yang dihentikan sejak November 2013-Oktober 2014 sebesar Rp61.500.000,00 (enam puluh satu juta lima ratus ribu rupiah) secara kontan dan seketika;
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk Membayar Uang Tunjangan Hari Raya tahun 2014 yang seharusnya diterima oleh Penggugat sebesar Rp10.250.000,00 (sepuluh juta dua ratus lima ratus ribu rupiah) secara kontan dan seketika;
6. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus karena kesalahan Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Memerintahkan kepada Tergugat untuk Membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp294.687.000,00 (dua ratus sembilan puluh empat juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah) secara kontan dan seketika;
8. Menyatakan Putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan (*verzet*), banding atau kasasi, atau pun upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

Subsida: Dalam suatu proses peradilan yang baik dan benar, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

A. *Legal Standing* Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PPMI – SPSI) Kabupaten dan Kota Bekasi sebagai kuasa hukum Sri Redjeki untuk bertindak dan mewakili kepentingan hukum Sri Redjeki sebagai Penggugat untuk mengajukan gugatan register perkara Nomor 173/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;

1. Bahwa berdasarkan surat gugatan tanggal Bekasi, 18 Oktober 2014, Warsidi, Samsuri, Effendi, David Dararia, Heri Sofyan dan Tomi Eko Harto, dari Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PPMI – SPSI) Kabupaten dan Kota Bekasi bertindak sebagai kuasa hukum Sri Redjeki berdasarkan surat kuasa Nomor 01/PH/PC PPMI-SPSI/XII/2013 tanggal 4 Desember 2013;
2. Bahwa Tergugat sangat keberatan dengan kehadiran Warsidi, dkk dari Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan dan Media Informasi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP PPMI – SPSI) Kabupaten dan Kota Bekasi sebagai Kuasa Hukum mewakili Sri Redjeki dalam perkara *a quo* dengan alasan sebagai berikut:
 - 2.1 Bahwa Warsidi, dkk tidak dapat bertindak sebagai kuasa hukum Sri Redjeki sebagai Penggugat untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;
 - 2.2. Bahwa ketentuan Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Hal. 13 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/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)



menetapkan:

"Serikat Pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakilanggotanya";

- 2.3. Bahwa dalam perkara *a quo*, patut diragukan apakah Penggugat merupakan/menjadi anggota Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi. Karena Pimpinan Cabang/Federasi Serikat Pekerja sejatinya adalah gabungan dari beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 butir 4 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh: "Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh";
- 2.4. Bahwa apabila benar-*quod non*-Penggugat adalah benar-benar tercatat sebagai anggota dari Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi, maka harus dibuktikan dengan Kartu Tanda Anggota (KTA) bahwa Serikat Buruh/Serikat Pekerja dimana Penggugat tercatat sebagai anggotanya telah berafiliasi dengan Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi yang dibuktikan dengan surat afiliasi dari Serikat Buruh/Serikat Pekerja *a quo*;
- 2.5. Bahwa apabila benar-*quod non*-bahwa Penggugat memberi kuasa kepada Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi untuk mewakili Penggugat mengajukan gugatan dan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, maka kuasa Penggugat tersebut tidak sah;
- 2.6. Bahwa berdasarkan Pasal 1 butir 4 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan "Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh", suatu Federasi adalah merupakan gabungan dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. In casu, berdasarkan KTA yang ditunjukkan Penggugat dalam persidangan, Sri Redjeki tercatat sebagai anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di perusahaan Tergugat, bukan sebagai anggota PC FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi. Oleh karenanya Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi tidak mempunyai kapasitas untuk mewakili Sri Redjeki;
- 2.7. Bahwa perlu Tergugat tambahkan, Pimpinan Cabang FSP PPMI

Hal. 14 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/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)



SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi bukanlah Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang ada di Perusahaan Tergugat, sehingga Sri Redjeki secara pribadi tidak dapat secara otomatis menjadi anggota Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi. Oleh karena itu, berdasarkan fakta hukum maka Warsidi dkk tidak mempunyai kapasitas dan kewenangan untuk mewakili Sri Redjeki mengajukan gugatan dan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;

- 2.8. Bahwa hal-hal yang Tergugat uraikan di atas telah sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung berupa Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 054 K/Pdt.Sus/2008 yang telah memutuskan sebagai berikut: “Bahwa NIKEUBA SBSI tidak mempunyai unit kerja di PT. TA. Trading Indonesia. Bahwa yang mempunyai anggota adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh unit kerja yang ada pada perusahaan yang dibentuk oleh setiap pekerja atau buruh, sebagaimana diatur Pasal 1 ayat (1), (2) dan Pasal 5 Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000. Bahwa untuk itu maka NIKEUBA SBSI tidak berhak sebagai kuasa hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan surat kuasa tidak memenuhi ketentuan SEMA Nomor 16 Tahun 1994”;
- 2.9. Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas didukung dengan bukti-bukti yang kuat, maka cukup alasan menurut hukum bagi Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi tidak berwenang mewakili Sri Redjeki dalam persidangan perkara *a quo*, dan Surat Kuasa Pimpinan Cabang FSP PPMI SPSI Kabupaten dan Kota Bekasi Nomor 01/PH/PC PPMI-SPSI/XII/2013 tanggal 4 Desember 2013 secara hukum harus dinyatakan tidak sah;

B. Gugatan Penggugat tidak jelas alias kabur (*obscur libel*);

1. Bahwa seluruh dalil gugatan Penggugat tidak sistematis, tumpang tindih sehingga menimbulkan ketidakjelasan maksud dan tujuan Penggugat mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;
2. Bahwa antara *posita* dengan *petitum* gugatan Penggugat tidak jelas, tidak sinkron, tidak sistematis serta tidak mempunyai hubungan kausalitas satu sama lain;
3. Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya mendalilkan telah mengajukan



surat pengunduran diri ke Perusahaan pada tanggal 17 Oktober 2012 namun dalam petitanya tiba-tiba menuntut hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus karena kesalahan Penggugat dan meminta dibayarkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja;

4. Bahwa dengan demikian, terbukti Penggugat tidak mempunyai pendirian yang tegas dan jelas tentang apa yang sebenarnya dituntut. Gugatan Penggugat sangat membingungkan, tidak jelas dan kabur (*obscur libel*) karena menuntut supaya dikabulkannya tuntutan yang saling bertentangan dan bertolak belakang. Oleh karenanya cukup alasan secara hukum gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 173/Pdt.Sus-Phi/2014/PN.Bdg tanggal 2 Februari 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Putusan Sela:

Menolak tuntutan dalam putusan sela;

Dalam Pokok Perkara

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan Hubungan Kerja antara Tergugat dan Penggugat berakhir terhitung tanggal 31 Oktober 2013;
- 3) Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penggantian perumahan dan pengobatan kepada Penggugat total sebesar Rp188.600.000,00 (seratus delapan puluh delapan juta enam ratus ribu rupiah);
- 4) Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
- 5) Membebankan biaya perkara sebesar Rp641.000,00 (enam ratus empat puluh satu ribu rupiah) kepada Tergugat.

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Nomor 296 K/Pdt.Sus-Phi/2015 tanggal 28 Mei 2015 sebagai berikut:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT INDOPACK PRATAMA** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap



tersebut dalam perkara ini putusan Mahkamah Agung Nomor 296 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 28 Mei 2015 diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 29 September 2016, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Februari 2017 diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 17 Februari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 06/PK/2017/PHI/PN.Bdg. permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal itu juga;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 6 April 2017, kemudian Termohon Kasasi mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 25 April 2017;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan-ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan 72 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 permohonan pemeriksaan peninjauan kembali *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan pemeriksaan peninjauan kembali tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa, Putusan mahkamah Agung RI di tingkat kasasi tersebut, kepada Pemohon telah diberitahukan secara patut pada tanggal 29 September 2016 sehingga antara tenggang waktu pemberitahuan tersebut dengan permohonan peninjauan kembali ini belum lewat waktu sebagaimana ditentukan oleh undang-undang;
2. Bahwa, Pemohon menyampaikan peninjauan kembali atas putusan tersebut karena berpendapat dan merasakan bahwa putusan kasasi dalam perkara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a quo dengan jelas memperlihatkan suatu kekhilafan Hakim atau sesuatu kekeliruan yang nyata;

3. Bahwa, adapun hal-hal yang jelas-jelas merupakan kekhilafan Hakim dan kekeliruan yang nyata, dalam memutuskan perkara *a quo* adalah terurai sebagai berikut:

- 3.1. Bahwa, Majelis Hakim tingkat kasasi dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana ternyata dalam pertimbangan putusan halaman 20 menyatakan: Bahwa “Keberatan-keberatan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan seksama memori kasasi tanggal 3 Maret 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 25 Maret 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ternyata sudah tepat dan benar”;

- 3.2. Bahwa, pertimbangan dianggap tepatnya putusan Pengadilan Tingkat Pertama (*Judex Facti*) oleh Majelis Kasasi adalah didasarkan pada adanya 2 (dua) fakta, yaitu:

- a. Adanya pengunduran diri, sebagaimana ternyata dalam Kalimat Pertimbangan “persetujuan pengunduran diri Penggugat terbit setelah setahun dan selama proses itu Penggugat tetap bekerja dan menerima hak-haknya”; dan

- b. Disharmonis hubungan kerja, sebagaimana ternyata dalam kalimat pertimbangan: “namun hubungan kerja sudah tidak harmonis”;

- 3.3. Bahwa, fakta pada huruf (a) diatas adalah benar adanya kerana hal tersebut nyata terbukti dengan adanya Surat Pengunduran Diri Penggugat/Termohon Kasasi/sekarang Termohon Peninjauan Kembali;

- 3.4. Bahwa, sedangkan fakta pada huruf (b) adalah merupakan “kesimpulan asumsi” semata yang sama sekali tidak didukung dengan adanya bukti- bukti;

- 3.5. Bahwa, bagaimana mungkin suatu Putusan Hukum atas Perkara yang dikualifikasikan sebagai suatu perkara Keperdataan diputuskan berdasarkan kesimpulan asumsi tanpa didukung bukti formil??, padahal putusan suatu perkara keperdataan harus/wajib didasarkan pada kebenaran formil yang didukung oleh bukti formil;

- 3.6. Bahwa, oleh karena nyata dalam perkara *a quo* dapat disimpulkan bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja atau kehendak

Hal. 18 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/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)



berakhirnya hubungan kerja adalah didasarkan pada adanya fakta pengunduran diri, maka seluruh uraian pertimbangannya seharusnya merujuk pada ketentuan hukum yang mengatur tentang pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri;

- 3.7. Bahwa, kebenaran fakta adanya pengunduran diri, dan sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri telah tegas disimpulkan dan dipertimbangkan oleh *Judex Facti* sebagaimana diterangkan dalam salinan putusan perkara *a quo* halaman 43 alenia ke (3) yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat tidak terbukti menolak pengunduran diri Termohon Kasasi dahulu Penggugat, dan terbukti pula bahwa pengunduran diri Termohon Kasasi dahulu Penggugat telah sesuai dengan segala ketentuan hukum yang berlaku sehingga disimpulkan bahwa “dalil Tergugat yang menyatakan bahwa pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat mengundurkan diri adalah cukup beralasan menurut hukum”;
- 3.8. Bahwa, dalam pertimbangan hukum secara keseluruhan Majelis Kasasi (*Judex Juris*) sepakat dengan pertimbangan *Judex Facti*, sehingga manakala nyata dan jelas terdapat kekhilafan Hakim dan kekeliruan dalam penerapan hukum oleh Pengadilan Tingkat I (*Judex Facti*), maka menjadi terdapat pula kekhilafan dan kekeliruan yang nyata dalam penerapan hukum oleh Majelis Kasasi (*Judex Juris*);
- 3.9. Bahwa, perihal pemutusan hubungan kerja mengenai apa dan bagaimana sebab dan segala akibat atau konsekwensi hukumnya telah diatur secara jelas dalam Pasal 150 sampai dengan 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- 3.10. Bahwa, perihal akibat atau konsekwensi tentang kewajiban dan hak dari adanya pemutusan hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa yang menggambarkan adanya perbedaan yang jelas dan tegas bergantung dari pihak manakah inisiatif pemutusan hubungan kerja itu terjadi;
- 3.11. Bahwa, jika inisiatif atau pihak yang menghendaki pemutusan hubungan kerja tersebut adalah Pengusaha atau karena situasi yang melingkupi perusahaan atau karena keadaan tertentu diluar kehendak manusia maka konsekwensi kewajiban - haknya telah tegas dan jelas diatur sebagaimana dalam Pasal 161, 163, 164, 165, 166, dan 167 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Hal. 19 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



- 3.12. Bahwa, sedangkan apabila inisiatif atau pihak yang menghendaki pemutusan hubungan kerja tersebut adalah pekerja/buruh maka konsekwensi kewajiban - haknya telah juga tegas dan jelas diatur sebagaimana Pasal 162, 168 dan 169 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- 3.13. Bahwa, tercapainya kepastian hukum adalah merupakan salah satu tujuan pokok dari pelaksanaan ketentuan hukum itu sendiri, sehingga dalam upaya penegakan hukum haruslah dapat dihindari ambigu/atau ambivalensi sikap dari penegak dan pelaksana hukum;
- 3.14. Bahwa, ambigu dan ambivalensi sikap dalam penegakan hukum adalah hal yang membahayakan karena disamping akan mengacaukan tujuan dan fungsi hukum, adalah juga akan merusak sistem hukum karena tidak lagi dapat menjadi instrumen pengatur kehidupan sosial yang membutuhkan jaminan adanya kepastian hukum;
- 3.15. Bahwa, dalam perkara *a quo* tampak adanya ambiguitas dan ambivalensi sikap dari *Judex Facti* dan *Judex Juris*, sehingga akhirnya *Judex Facti* dan *Judex Juris* nyata melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam melakukan penerapan hukum;
- 3.16. Bahwa, perihal pengunduran diri pekerja/buruh dengan segala konsekwensinya telah terang, tegas dan jelas diatur dalam Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan terhadap hal tersebut tidaklah mungkin diberikan panafsiran eksplisit yang lain selain apa yang secara implisit telah dinyatakan dalam bunyi pengaturan tersebut;
- 3.17. Bahwa, sedangkan tentang hak atas Uang Pesangon, yang disertai dengan hak Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian hak adalah merupakan konsekwensi yang terjadi karena inisiatif pengusaha, atau keadaan tertentu yang melingkupi perusahaan atau karena peristiwa diluar kehendak manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 161, 163, 164, 165, 166, dan 167 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- 3.18. Bahwa, pengaturan perihal konsekwensi hak yang berbeda dalam pemutusan hubungan kerja antara Pasal 162, 168 dan 169 di satu sisi dengan Pasal 161, 163, 164, 165, 166, dan 167 di sisi yang lainnya adalah merupakan hal yang prinsip dan essensial yang tidak mungkin bisa campur-adukkan atau digabungkan, karena sudah pasti akan merusak sistem hukum dan semangat yang melatarbelakangi



perbedaan pengaturan hukumnya;

3.19. Bahwa dalam putusannya *Judex Facti* dan *Judex Juris* telah melakukan kekeliruan atau kesalahan yang nyata dalam melakukan penerapan hukum dengan memaksakan untuk mencampur adukkan prinsip-prinsip yang berbeda dalam antara Pasal 162 dengan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, padahal keduanya jelas merupakan dua persoalan yang saling berbeda;

3.20. Bahwa, hal yang demikian ini sudah tentu sangat mengganggu adanya kepastian hukum yang merupakan persoalan utama dalam perihal penegakan hukum;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti dengan saksama alasan-alasan peninjauan kembali tanggal 17 Februari 2017 dan kontra memori peninjauan kembali tanggal 25 April 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris* dan *Judex Facti*, ternyata tidak terdapat adanya kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata dalam putusan *Judex Juris* maupun *Judex Facti* tersebut, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa walaupun Penggugat semula telah mengajukan pengunduran diri, namun nyatanya surat permintaan pengunduran diri tersebut tidak direspon oleh Pihak Perusahaan (Tergugat), dan Penggugat masih tetap masuk kerja dengan menerima hak-haknya, dan setelah 1 (satu) tahun kemudian barulah Tergugat mengabulkan permohonan pengunduran diri Penggugat tersebut; Sehingga PHK tersebut terjadi adalah karena hubungan yang tidak harmonis lagi;
- Bahwa adapun keberatan-keberatan Pemohon Peninjauan Kembali pada dasarnya hanya mengenai hal-hal yang telah dipertimbangkan secara tepat dan benar oleh *Judex Juris* dan *Judex Facti*, sehingga pada prinsipnya keberatan-keberatan tersebut hanya merupakan perbedaan pendapat antara Pemohon Peninjauan Kembali dengan *Judex Juris* dan *Judex Facti* dalam menilai fakta persidangan, sehingga bukan merupakan kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 67 huruf f 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;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang

Hal. 21 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali PT INDOPACK PRATAMA tidak beralasan, sehingga 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 dibebankan kepada Pemohon Peninjauan Kembali;

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;

MENGADILI

1. Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali **PT INDOPACK PRATAMA** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Peninjauan Kembali/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali, yang ditetapkan sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 4 September 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Maria Anna Samiyati, S.H.,M.H., dan H. Panji Widagdo, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Agung, 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 oleh Retno Kusri, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
ttd/.

Ketua,
ttd/.

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

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

H. Panji Widagdo, S.H.,M.H.

Hal. 22 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Panitera Pengganti

ttd/.

Retno Kusriani, 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		
Peninjauan Kembali	: Rp	2.489.000,00 +
Jumlah	: Rp	2.500.000,00

Untuk Salinan:

Mahkamah Agung R.I.
a.n. P a n i t e r a
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Hal. 23 dari 23 hal. Put. Nomor 111 PK/Pdt.Sus-PHI/2017