



P U T U S A N

Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. SEMESTANUSTRA DISTRINDO, yang diwakili oleh Direktur Arif Yanto, berkedudukan di Jalan Tambak Sawah 26-28, Waru, Sidoarjo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Kuku Wahono, HR & GA Manager PT. Semestanustra Distrindo, beralamat di Jalan Simo Magerejo VI, Nomor 19, Surabaya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 September 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha;

me l a w a n

SUYANTO, bertempat tinggal di Kampung Kedaung RT.01/06, Nomor 65A, Kembangan Utara, Jakarta Barat, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja;

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 muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/karyawan pada Tergugat dengan masa kerja 5 (lima) tahun 2 (dua) bulan, bekerja sejak tanggal 2 Januari 2009 sebagai Area Sales Manager Cabang Bekasi dan efektif tanggal 1 Nofember 2013 dipromosikan oleh Tergugat menjadi Branch Manager Area DKI dengan surat Keputusan Nomor 004/HR&GA-SK/SND/XI/2013 (SK pengangkatan terlampir);
2. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat telah menjalankan tugas dan kewajibannya sebagaimana mestinya, dan hak-hak yang diterima oleh Penggugat berupa upah yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung oleh Tergugat dengan pembayaran

Hal. 1 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upah terakhir di bulan Januari 2014 sebesar Rp7.800.000,-(tujuh juta delapan ratus ribu rupiah);

3. Bahwa pada hari Selasa tanggal 4 Februari 2014, pihak Tergugat melalui Kuasanya mengadakan pertemuan dengan Penggugat di Kantor Cabang di Bekasi yang beralamat di Jl.Raya Narogong KM 7 Cipendawa-Bekasi Timur yang mana pihak Tergugat menyampaikan secara lisan meminta kepada Penggugat untuk mengundurkan diri dengan alasan yang tidak jelas, dan bahwa Tergugat akan memberikan kompensasi kepada Penggugat berupa uang jasa sejumlah 2 (dua) kali upah dan Penggugat menolak karena bertentangan dengan SK Nomor 004/HR&GA-SK/SND/XI/2013 tentang Promosi Jabatan ;

4. Bahwa pada tanggal 5 Pebruari 2014 dilakukan perundingan Bipartit antara pihak Penggugat dengan pihak Tergugat dalam keterkaitan dengan tanggung jawab Penggugat, yang mana Tergugat berkesimpulan bahwa Penggugat tidak mampu menduduki jabatan sebagai Branch Manager cabang Jabodetabek, dan menyarankan kepada Penggugat untuk mengundurkan diri;

5. Bahwa tanggal 6 Februari 2014 diadakan perundingan Bipartit kembali antara Penggugat dengan Tergugat di kantor Cabang Bekasi Jl.Raya Narogong Km.7 Cipendawa-Bekasi Timur, Tergugat masih tetap berpendirian akhir bahwa Penggugat dianggap tidak mampu menduduki jabatan sebagai Brand Manager cabang Jabotabek ;

6. Bahwa dalam perundingan Bipartit tanggal 6 Februari 2014 pihak Tergugat juga memberikan keputusan secara sepihak mengenai status Penggugat yaitu:

- a. Bahwa Pekerja (sdr.Suyanto) diberhentikan dari Jabatan sebagai Branch Manager Cabang Jabotabek terhitung tgl.07 Februari 2014 (tanpa surat Keputusan pemberhentian dari OSD);
- b. Diperintahkan kepada Pekerja (Sdr.Suyanto) untuk menyerahkan semua fasilitas yang telah diberikan Perusahaan kepada manajemen paling lambat tgl.07 Februari 2014;
- c. Pekerja (Sdr.Suyanto) di non aktifkan sebagai karyawan per tgl./07 Februari 2014 sambil menunggu proses selanjutnya dengan instansi terkait;

Dari Keputusan tersebut Penggugat memberikan tanggapan :

- Bahwa pemberhentian dari Jabatan Branch Manager dan penonaktifan sebagai karyawan adalah bertentangan dengan SK Nomor 004/HR&GA- SK/

Hal. 2 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SND/XI/2013 point (3) yaitu : Apabila hasil evaluasi selama masa percobaan dinyatakan tidak lulus, maka saudara dikembalikan ke Jabatan semula dan tidak dengan dikeluarkan Surat Keputusan Pemberhentian dari OSD (*Operasional Sales Director*);

- Bahwa apabila Perusahaan tetap berkehendak agar Penggugat untuk mengundurkan diri, dasarnya saya akan menerima dilakukan PHK oleh Perusahaan dengan syarat seluruh hak saya diberikan sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 ;

7. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat persetujuan bersama maka Penggugat mengajukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, guna mendapatkan penyelesaian secara mediasi agar supaya bilamana memang harus terdapat Pemutusan Hubungan Kerja serta timbul hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja, dilakukan dan diberikan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;

8. Bahwa kemudian Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/801/HIJS/2004 perihal Anjuran tertanggal 21 Maret 2014, yang menganjurkan :

a. Agar pihak Perusahaan PT. Semestanustra Distrindo dapat mengadakan PHK terhadap Sdr. Suyanto (Penggugat) terhitung akhir bulan Maret 2014 dengan kewajiban membayar hak-hak pekerja sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 164 ayat (3) sebagai berikut:

1. Uang Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 93.600.000,-
2. Uang Penghargaan masa kerja :
 $1 \times 2 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 15.600.000,- +
= Rp109.200.000,-
3. Uang Penggantian Mak/Penggantian
Perumahan serta- Pengobatan dan
perawatan perumahan/pengobatan :
 $15 \% \times \text{Rp}109.200.000,-$ = Rp 16.380.000,-
4. Upah bln Februari 2014 s/d.Maret 2014 :
 $2 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 15.600.000,-
JUMLAH = Rp141.180.000,-

(seratus empat puluh satu juta seratus delapan puluh ribu rupiah);

Hal. 3 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari setelah diterimanya anjuran ini;

9. Bahwa terhadap Surat Mediator Hubungan Industrial Nomor 567/801/HIJS/2004 perihal Anjuran tertanggal 21 Maret 2014, pihak Penggugat dengan surat Nomor 05/Yanto/PHK/III/K/2014 tanggal 05 April 2014 perihal tanggapan atas Anjuran Mediator tanggal 21 Maret 2014 menyatakan MENERIMA isi anjuran tersebut. Namun pihak Tergugat melalui kuasanya dengan Surat Nomor 020/Ext/SND-HRD/IV/2014, tanggal 04 April 2014 perihal tanggapan atas Anjuran Mediator tanggal 21 Maret 2014 menyatakan MENOLAK anjuran tersebut;

10. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka dengan ketentuan perundang-undangan untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Bandung;

11. Bahwa sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

12. Bahwa oleh karena pihak Perusahaan PT.Semestanustra Distrindo baik dalam perundingan Bipartite maupun dalam sidang mediasi tetap atas pendiriannya atas Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tetap dilaksanakan maka pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan PT.Semestanustra Distrindo terhadap pekerja tersebut adalah atas dasar "Tanpa Kesalahan";

13. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak atas dasar "Tanpa Kesalahan" dapat diklasifikasikan perusahaan melakukan Efisiensi ;

14. Bahwa oleh karena sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 ayat (3) pihak perusahaan dapat melaksanakan PHK dengan kewajiban memberikan kepada pihak pekerja sdr.Suyanto (Penggugat) Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali Ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang

Hal. 4 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4), sebab itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 93.600.000,-
2. Uang Penghargaan masa kerja :
 $1 \times 2 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 15.600.000,-
= Rp109.200.000,-
3. Uang Penggantian Hak/Penggantian perumahan serta Pengobatan dan perawatan : $15 \% \times \text{Rp}109.200.000,-$ = Rp 16.380.000,-
Jumlah = Rp125.580.000,-
(seratus dua puluh lima juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah);

15. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial memerintahkan Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial ini terhitung sejak bulan Februari 2014 sampai dengan bulan Mei 2014 sebesar Rp7.800.000,- (tujuh juta delapan ratus ribu rupiah) per bulan dengan rincian sebagai berikut : $4 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp31.200.000,- (tiga puluh satu juta dua ratus ribu rupiah);

16. Bahwa guna mencegah Tergugat menghindarkan diri dari kewajibannya untuk membayar Hak Penggugat dan gugatan ini menjadi sia-sia (*illusoir*), tidak bernilai, maka sangat berkepentingan Penggugat memohon untuk terlebih dahulu untuk diletakkan Sita jaminan (*Conservatoir Beslag*)/Sita Persamaan terhadap harta benda milik Tergugat berupa mobil Izusu Panther No.Pol.B-1700-KFM adalah kendaraan Operasional yang digunakan oleh Penggugat untuk Operasional pada waktu menjadi Branch Manager;

Hal. 5 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa untuk mencegah Tergugat lalai dalam menjalankan putusan dalam perkara ini, kami mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Cq. Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) kepada Penggugat setiap harinya terhitung sejak putusan ini dijatuhkan dan Tergugat lalai dalam menjalankan putusan perkara ini;
18. Bahwa gugatan Penggugat telah berdasarkan fakta serta alat bukti yang sah menurut hukum, karenanya putusan atas perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun adanya upaya hukum kasasi maupun upaya hukum lainnya (*uit voerbarr bij vooraad*);

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

DALAM PROVISI :

- Memerintahkan Tergugat untuk terlebih dahulu membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan sejumlah Rp7.800.000,- (tujuh juta delapan ratus ribu rupiah) setiap bulannya terhitung sejak bulan Februari 2014 sampai dengan Tergugat melaksanakan isi putusan ;

DALAM POKOK PERKARA :

PRIMAIR :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan sah dan berharga terhadap Sita Jaminan/Sita Persamaan di atas terhadap harta benda milik Tergugat;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:
 1. Uang Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 93.600.000,-
 2. Uang Penghargaan masa kerja :

Hal. 6 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 x 2 x Rp7.800.000,- = Rp 15.600.000.-
= Rp109.200.000,-

3. Uang Penggantian Hak/Penggantian perumahan serta Pengobatan dan perawatan : 15 % x Rp109.200.000,- = Rp 16.380.000.-
Jumlah = Rp125.580.000,-
(seratus dua puluh lima juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,- untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap jika Tergugat lalai dalam menjalankan putusan perkara ini ;

6. Menyatakan Putusan Perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun adanya upaya hukum kasasi maupun upaya hukum lainnya ;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
SUBSIDAIR :

Bilamana Majelis Hakim dalam perkara ini berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberi putusan Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG., tanggal 8 September 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI:

Menolak tuntutan provisi Penggugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 September 2014;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp125.580.000,- (seratus dua puluh lima juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah);
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat sebesar Rp54.600.000,- (lima puluh empat juta enam ratus ribu rupiah);
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp479.000,- (empat ratus tujuh puluh sembilan ribu rupiah);

Hal. 7 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 8 September 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraannya kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 September 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 September 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 70/kas/G/2014/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 30 September 2014;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat/Pengusaha tersebut telah diberitahukan kepada Termohon Kasasi/Penggugat/Pekerja pada tanggal 6 Oktober 2014, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat/Pekerja mengajukan tanggapan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 13 Oktober 2014;

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

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa, permohonan kasasi ini diajukan terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor : 97/ G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014, yang amar putusannya adalah sebagai berikut :

MENGADILI :

DALAM PROVISI :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 September 2014;

Hal. 8 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp125.580.000,- (seratus dua puluh lima juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah);
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat sebesar Rp54.600.000,- (lima puluh empat juta enam ratus ribu rupiah);
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp479.000,- (empat ratus tujuh puluh sembilan ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
2. Bahwa, permohonan kasasi ini diajukan untuk menolak keseluruhan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 baik dalam pertimbangan hukum maupun dalam amar putusannya karena faktanya telah keliru atau tidak benar dalam penerapan hukumnya. Hal ini menjadi alasan Pemohon Kasasi bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan telah lalai, sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang menyebutkan :

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

 - a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.
3. Bahwa, *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam hal-hal sebagai berikut :
 - a. Putusan Melanggar Ketentuan Undang-undang;
 1. Bahwa, Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum Majelis Hakim pada tingkat pertama yang menyebutkan “....Tergugat tidak

Hal. 9 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat serta merta memberhentikan Penggugat melainkan Tergugat wajib mengembalikan atau mendemosi Penggugat kejabatan semula yaitu ASM Trading Area Bekasi, oleh karena itu pemberhentian atau PHK yang dilakukan Tergugat adalah tidak beralasan hukum” (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014, halaman 12 alinea ke-2), karena pada mulanya saat Termohon Kasasi dipromosikan menjadi Branch Manager dengan disaksikan oleh 2 pejabat Perusahaan dan Staff Operasional menyatakan “apabila tidak sanggup, maka bersedia untuk mengundurkan diri” (vide Bukti T-5);

2. Bahwa, dengan pernyataan tersebut merupakan kesanggupan dan kesepakatan tidak tertulis yang telah sesuai dengan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan-ketentuan tersebut dibawah ini :

- Pasal 1338 KUH Perdata, yang menyebutkan :

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

- Pasal 1321 KUH Perdata, yang menyebutkan :

“Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.”

3. Bahwa, dalam membuat pernyataan tersebut Termohon Kasasi dalam keadaan Cakap membuat perjanjian yaitu telah berusia kurang lebih 44 tahun, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yaitu sebagai Branch Manager area Jabodetabek-Lampung Masa Kerja 05 Januari 2009 s/ d 07 Pebruari 2014 dan Karena Suatu Sebab Yang Halal yaitu kesanggupan untuk mengundurkan diri apabila tidak sanggup, atas hal tersebut maka pernyataan Termohon Kasasi telah sesuai sebagaimana diatur dalam ketentuan-ketentuan tersebut dibawah ini :

Hal. 10 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 1 butir 26, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

“Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.”;

- Pasal 1333 KUH Perdata, yang menyebutkan :

“Suatu persetujuan harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.”;

- Pasal 1337 KUH Perdata, yang menyebutkan :

“Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum.”

4. Bahwa, Pernyataan lisan dari Termohon Kasasi adalah termasuk dalam perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan-ketentuan tersebut dibawah ini :

- Pasal 51 ayat (1) Undang Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”

- Pasal 52 ayat (1) Undang Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

5. Bahwa, berdasarkan hal-hal tersebut maka Pemohon Kasasi berhak untuk menindaklanjuti pernyataan dan kesanggupan dari Termohon Kasasi oleh karenanya tindakan Pemohon Kasasi tersebut beralasan hukum sehingga sudah sepatutnya pertimbangan Majelis Hakim pada Tingkat pertama halaman 12 alinea ke-2 dinyatakan ditolak dan

Hal. 11 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



menyatakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 dinyatakan dibatalkan serta dinyatakan melanggar ketentuan-ketentuan undang-undang tersebut dibawah ini :

1. Pasal 1338 KUH Perdata;
2. Pasal 1321 KUH Perdata;
3. Pasal 1 butir 26, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Pasal 1333 KUH Perdata;
5. Pasal 1337 KUH Perdata;
6. Pasal 51 ayat (1) Undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Pasal 52 ayat (1) Undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Salah Menerapkan Hukum Pembuktian;

1. Bahwa, Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum Majelis Hakim pada tingkat pertama yang menyebutkan tersebut dibawah ini :

“Menimbang, bahwa surat pernyataan seperti bukti surat T-5 tersebut tidak memiliki syarat formil sebagai alat bukti surat, karena surat yang sedemikian hanya berupa pernyataan sepihak yang berakibat terhadap pihak lain dan surat pernyataan tersebut juga tidak dapat dipersamakan sebagai keterangan saksi, oleh karena itu bukti surat T-5 tersebut tidak memiliki daya bukti apapun, karenanya bukti surat T-5 tersebut haruslah dikesampingkan” (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014, halaman 12 alinea ke-5);

Dengan alasan-alasan sebagai berikut :

Bahwa, Surat Pernyataan yang dibuat oleh Nurul Aini sebagai Staff Operasional pada bukti surat T-5 adalah merupakan alat bukti yang sah sebagaimana diatur dalam ketentuan-ketentuan tersebut dibawah ini :

Hal. 12 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 1881 ayat (2) KUH Perdata, yang menyebutkan :

“Daftar dan surat-surat urusan rumah tangga tidak memberikan bukti untuk keuntungan pembuatnya; daftar dan surat itu merupakan bukti terhadap pembuatnya:

1. Dalam hal surat itu menyebutkan dengan tegas suatu pembayaran yang telah diterima;
2. Bila surat-surat itu dengan tegas menyebutkan bahwa catatan yang telah dibuat adalah untuk memperbaiki suatu kekurangan dalam suatu alas hak untuk kepentingan orang yang disebutkan dalam perikatan.

Dalam segala hal lainnya, Hakim akan memperhatikannya sepanjang hal itu dianggap perlu.

- Pasal 1886 KUH Perdata, yang menyebutkan :

“Pada setiap tingkat perkara, masing-masing pihak dapat meminta kepada Hakim, supaya pihak lawannya diperintahkan menyerahkan surat-surat kepunyaan kedua belah pihak yang menyangkut hal yang sedang dipersengketakan dan berada di tangan pihak lawan”

Bahwa, berdasarkan Surat Pernyataan yang dibuat oleh Nurul Aini sebagai Staff Operasional pada bukti surat T-5 adalah alat bukti yang sah karena dapat dikategorikan sebagai pengakuan dalam bentuk tertulis sebagaimana diatur dalam ketentuan-ketentuan tersebut dibawah ini :

1. Pasal 1881 ayat (2) KUH Perdata;
2. Pasal 1886 KUH Perdata;

Sehingga sudah sepatutnya apabila pertimbangan hukum pada halaman 12 alinea ke-5 dinyatakan ditolak dan menyatakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor : 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 dibatalkan;

2. Bahwa, Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum Majelis Hakim pada tingkat pertama yang menyebutkan tersebut dibawah ini :

Hal. 13 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena pemberhentian PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak beralasan hukum dan juga Penggugat tidak terbukti menyampaikan pernyataan kesediaannya mengundurkan diri dihadapan Operasional Sales Direktur dan meminta kompensasi pengunduran diri sebesar 3 (tiga) bulan upah, maka atas dasar hukum bagi Tergugat untuk memberhentikan atau melakukan PHK terhadap Penggugat” (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014, halaman 12 alinea ke-6);

Dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- Bahwa, Pemohon Kasasi tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi karena faktanya Pemohon Kasasi hanya mempertegas kesediaan dan kesanggupan dari termohon Kasasi pada awal dipromosikan menjadi Branch Manager dengan disaksikan oleh 2 pejabat Perusahaan dan Staff Operasional menyatakan “apabila tidak sanggup, maka bersedia untuk mengundurkan diri” (vide Bukti T-5), atas hal tersebut maka Pemohon Kasasi berhak untuk menuntut kesanggupan tersebut;
- Bahwa, dasar tuntutan Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi dikarenakan hal-hal tersebut dibawah ini :
 1. Termohon Kasasi tidak memenuhi target RO (*register Outlet*), EO (*Effective Outlet*) dan EC (*Effective Call*) sejak November 2013-Januari 2014;
 2. Hasil pertemuan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, Termohon Kasasi menyampaikan secara lisan bahwa Termohon Kasasi tidak mampu lagi melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai target yang ditentukan, sehingga Termohon Kasasi bersedia mengundurkan diri dihadapan Operasional Sales Direktur dengan disaksikan Sekretaris atau Staff Operasional;

Hal. 14 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



3. Termohon Kasasi telah mengajukan kompensasi pengunduran diri sebesar 3 (tiga) bulan upah akan tetapi telah ditawarkan oleh Pemohon Kasasi 2 (dua) bulan upah;

4. Dalam pelaksanaan tuntutan dari pemohon Kasasi tersebut ternyata Termohon Kasasi tidak beritikad baik dan ingkar terhadap kompensasi pengunduran dirinya;

Berdasarkan hal-hal tersebut maka Pemohon Kasasi menolak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi dan menolak pertimbangan hukum pada halaman 12 alinea ke-6 serta mohon untuk menyatakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 dibatalkan;

3. Bahwa, Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum Majelis Hakim pada tingkat pertama yang menyebutkan tersebut dibawah ini :

“Menimbang, bahwa akan tetapi oleh karena faktanya Tergugat telah memberhentikan Penggugat sebagaimana dimaksud surat P-2, P-3, P-4, P-5 dan Penggugat juga pada gugatannya memohon agar dilakukan PHK, maka atas dasar fakta-fakta itu Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 September 2014, karenanya petitum angka 3 gugatan Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan” (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014, halaman 12 alinea ke-7);

Dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- Bahwa, Pemohon Kasasi menolak untuk melakukan pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi dikarenakan tuntutan dari Pemohon Kasasi belum terlaksana dan sebagai konsekuensinya Termohon Kasasi harus menepati kompensasi pengunduran dirinya yang telah diajukan pada saat pertemuan dengan Operasional Sales Direktur dengan disaksikan Sekretaris atau Staff Operasional;

Hal. 15 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- Bahwa, dalam pertimbangan hukum pada halaman 12 alinea ke-7 hanya mempertimbangkan bukti-bukti dari Termohon Kasasi saja sedangkan Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti-bukti yaitu Bukti T-1 s/d Bukti T-5 atas hal tersebut Majelis Hakim Tingkat Pertama salah menerapkan hukum pembuktian oleh karenanya patut apabila pertimbangan hukum pada halaman 12 alinea ke-7 dinyatakan ditolak dan menyatakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 dibatalkan;
- c. Pertimbangan Putusan Tidak Seksama (*onvoldoende gemotiveerd, in sufficient judgment*);
- 1. Bahwa, dalam pertimbangan hukum tidak mempertimbangkan tentang bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi yaitu pada Bukti T-1, Bukti T-2, Bukti T-3 dan Bukti T-4, sehingga dalam memberikan putusan *Judex Facti* lebih cenderung berpihak pada Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Nomor 97/G/ 2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 tidak sesuai (*gebrekkig, inadequate*) dan tidak memuaskan (*onbevredigend, unsatisfactory*);
- 2. Bahwa, akibat dari Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak seksama (*onvoldoende gemotiveerd, in sufficient judgment*) maka Pemohon Kasasi mengalami kerugian dengan perhitungan apabila kompensasi pengunduran diri Termohon Kasasi terealisasi maka Pemohon Kasasi mengeluarkan kewajibannya sebesar Rp15.000.000,- (lima belas juta rupiah) atas dasar perhitungan 3 (tiga) bulan upah sedangkan apabila berdasarkan perhitungan pada pertimbangan hukum halaman 13 alinea ke-7 dan pada pertimbangan hukum halaman 13 s/d 14 alinea ke-9 yang menyebutkan :
 - Pertimbangan hukum halaman 13 alinea ke-7 :

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dan fakta-fakta hukum tersebut di atas, Majelis Hakim memerintahkan Tergugat

Hal. 16 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak perumahan/pengobatan/perawatan kepada Penggugat sebesar sebagai berikut :

- Uang Pesangon $2 \times 6 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 93.600.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja :
 $1 \times 2 \times \text{Rp}7.800.000,-$ = Rp 15.600.000,-
- Uang penggantian Hak:
 $15\% \times \text{Rp} 109.200.000,-$ = Rp 16.380.000,-
Jumlah = Rp125.580.000,-
Terbilang : seratus dua puluh lima juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah”;

- Pertimbangan hukum halaman 13 s/d 14 alinea ke-9 :

“Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 1 September 2014, PHK mana tanpa kesalahan penggugat sedangkan menurut dalil Penggugat upahnya tidak lagi dibayar Tergugat sejak Februari 2014, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) jo Penjelasan Pasal 93 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat wajib dan karenanya Majelis hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sejak bulan Februari 2014 sampai dengan Agustus 2014 sebesar 7 (tujuh) bulan $\times \text{Rp} 7.800.000,- = \text{Rp}54.600.000,-$ (lima puluh empat juta enam ratus ribu rupiah)

3. Bahwa, apabila dihitung secara keseluruhan apabila dihitung berdasarkan pertimbangan hukum halaman 13 alinea ke-7 dan pertimbangan hukum halaman 13 s/d 14 alinea ke-9 maka Pemohon Kasasi diharuskan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggajian hak termohon Kasasi dan juga membayar upah kepada Termohon Kasasi sebesar :

$\text{Rp}125.580.000,- + \text{Rp}54.600.000,- = \text{Rp}180.180.000,-$

Terbilang: seratus delapan puluh juta seratus delapan puluh ribu rupiah;

Hal tersebut jelas memberatkan Pemohon Kasasi dan juga tidak sesuai dengan kesanggupan pengunduran diri Termohon kasasi

Hal. 17 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan kompensasi sebesar Rp15.000.000,- (lima belas juta rupiah) atas dasar perhitungan 3 (tiga) bulan upah;

4. Bahwa, pertimbangan hukum halaman 13 alinea ke-7 dan pertimbangan hukum halaman 13 s/d 14 alinea ke-9, bertentangan dengan ketentuan-ketentuan tersebut dibawah ini :

- Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”

- Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, yang menyebutkan :

“Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.”

5. Bahwa, berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka telah terbukti dalam memberikan pertimbangan hukum Majelis Hakim tingkat pertama tidak saksama (*onvoldoende gemotiveerd, in sufficient judgmen*), oleh karenanya patut apabila pertimbangan hukum halaman 13 alinea ke-7 dan pertimbangan hukum halaman 13 s/d 14 alinea ke-9 dinyatakan ditolak dan menyatakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 dibatalkan;

4. Bahwa, berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka dapat dibuktikan Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam hal-hal sebagai berikut :

1. Putusan Melanggar Ketentuan Undang-undang;
2. Salah Menerapkan Hukum Pembuktian;
3. Pertimbangan Putusan Tidak Saksama (*onvoldoende gemotiveerd, in sufficient judgmen*);

Dengan demikian maka sudah sepatutnya apabila Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG tertanggal 8 September 2014 dinyatakan dibatalkan;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

mengenai alasan ke-1 s/d 4:

Hal. 18 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 September 2014 dan jawaban memori tanggal 13 Oktober 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan pengajuan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi diketahui bahwa ternyata Termohon Kasasi telah salah mengartikan pernyataan mengundurkan diri, bahwasanya pembuktian pengunduran diri tidak dapat dibuktikan secara lisan, sehingga tidak dapat menjadi bukti yang sah adanya proses pengunduran diri;
- Bahwa khusus mengenai upah proses yang telah diberikan 7 bulan menjadi tidak diberikan (zero) oleh karena Pemohon Kasasi tidak melarang Termohon Kasasi untuk datang bekerja namun Termohon Kasasi pun tidak datang bekerja;
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi tidak beralasan hukum dan pernyataan pengunduran diri secara lisan yang pernah disampaikan tidak dapat dijadikan alat bukti pengunduran diri yang sah;
- Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi harus ditolak;

Menimbang, bahwa namun demikian Hakim Agung anggota I/Arief Sudjito, S.H.,M.H., menyatakan berbeda pendapat (*dissenting opinion*) yaitu bahwa keberatan-keberatan kasasi dapat dibenarkan dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung kurang tepat dalam putusan, dan kurang benar dalam pertimbangan;
- Bahwa dalam pertimbangan ditemukan kinerja Termohon/Penggugat tidak dapat mencapai target sesuai yang diperjanjikan, menunjukkan kualitas kerja Penggugat dapat dinilai kurang terampil, dapat di PHK dengan hak 1 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak Pasal 156 ayat (2), (3), (4), Undang-Undang

Hal. 19 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

- Bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka menurut Hakim Anggota I, permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi dapat dikabulkan, dengan amar lengkap sebagai berikut:

MENGADILI

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 97/G/2014/PHI/PN.BDG. tanggal 8 September 2014;

MENGADILI SENDIRI

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 September 2014;
- Mewajibkan Tergugat untuk membayar hak Tergugat sebagai berikut:

- | | | |
|--|------------------------|-------------------------|
| • Uang pesangon | : 1 x 6 x Rp7.800.00,- | : Rp46.800.000,- |
| • Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 x Rp7.800.000,- | | : <u>Rp15.600.000,-</u> |
| | Jumlah | : Rp62.400.000,- |
| • Uang Pengganti Hak Perumahan dan Pengobatan: | | |
| | 15 % x Rp62.400.000,- | : <u>Rp 9.360.000,-</u> |
| | Jumlah seluruhnya | : Rp71.760.000,- |

- Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam musyawarah Majelis Hakim dan telah diusahakan dengan sungguh-sungguh tetapi tidak tercapai mufakat, maka berdasarkan Pasal 30 ayat (3) 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, Majelis Hakim setelah bermusyawarah maka diambil putusan dengan suara terbanyak yaitu menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Hal. 20 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi:

PT. Semestanustra Distrindo tersebut harus ditolak;

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

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

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. SEMESTANUSTRA DISTRINDO** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **21 April 2015** oleh **H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arief Sudjito, S.H.,M.H.**, dan **Dwi Tjahyo Suwarsono, S.H.,M.H.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Ferry Agustina Budi Utami, S.H.,M.H.,Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd./Arief Sudjito, S.H.,M.H.

Ttd./Dwi Tjahyo Suwarsono, S.H.,M.H.

K e t u a,

Ttd./

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum.

Panitera Pengganti,

Ttd./

Hal. 21 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014



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

Ferry Agustina Budi Utami, S.H.,M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

An. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

(RAHMI MULYATI, SH.MH.)

NIP : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 22 dari 22 hal.Put.Nomor 747 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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