



**P U T U S A N**

Nomor 990 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat kasasi telah memutus sebagai berikut dalam perkara:

**DIREKTUR/PIMPINAN PT. SANDRATEX**, diwakili oleh Sandrawati Halim selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Ir. H. Juanda, Kelurahan Rempoa, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, yang dalam hal ini memberi kuasa kepada Nanang S. Wijaya, Staf pada PT. Sandratex Unit Rempoa, beralamat di Jalan Ir. H. Juanda, Rempoa, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Februari 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**EDY SUYANTO**, warga negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Depag, Gang Pemancingan, RT 11, RW 09, Kelurahan Kedaung Pamulang, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada Muryanto dan kawan-kawan, Pimpinan Unit Kerja SP.TSK-SPSI PT. Sandratex Rempoa, beralamat di Ir. H. Juanda, Rempoa, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Juli 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa hubungan Penggugat dan Tergugat telah dimulai dan mempunyai masa kerja sebagai berikut:

Nama	: Edy Suyanto;
NIK	: 10376;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bagian/Seksi : Operator/Blowing;  
Jabatan/golongan : Spinning/Gol. I;  
Mulai bekerja : 07 Agustus 1984;  
Di PHK tanggal : 28 Mei 2015;  
Masa Kerja : 31 Tahun 3 Bulan;

2. Bahwa Penggugat merupakan karyawan di perusahaan Tergugat sejak tanggal 07 Agustus 1984;
3. Bahwa Penggugat mulai dipekerjakan di bagian Weaving I;
4. Bahwa Penggugat dengan prestasinya oleh manager bagian diangkat jabatannya dari operator menjadi kepala regu;
5. Bahwa Penggugat dimutasikan di bagian kantor umum;
6. Bahwa Penggugat kemudian dimutasikan ke bagian office untuk ditempatkan di staff personalia;
7. Bahwa Penggugat kemudian ditugaskan di bagian ordonan untuk mengawasi pengiriman surat dan barang-barang;
8. Bahwa Penggugat kemudian dipindahkan lagi ke bagian Weaving II;
9. Bahwa terakhir Penggugat dipindahkan ke bagian spinning sampai terakhir diberhentikan dari pekerjaannya (PHK);
10. Bahwa Penggugat mempunyai jabatan/golongan terakhir Operator/Blowing;
11. Bahwa sesuai dengan SK Gubernur Banten Nomor 561/Kep.506 Huk/2014 tertanggal 22 November 2014 upah untuk kota Tangerang Selatan sebesar Rp2.710.000,00. (dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah). Dan apabila terjadi kesepakatan di bawah SK Gubernur maka batal demi hukum sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 jo. Pasal 90 jo. 91;
12. Bahwa Kronologis kejadian yaitu pada hari Sabtu tanggal 30 April 2015 adalah penggajian pekerja/karyawan harian/mingguan dan pada waktu itu penggajiannya yang seharusnya Rp480.000,00 (empat ratus delapan puluh ribu rupiah) hanya dikasih Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) Penggugat mewakili rekan-rekan sepekerjaan menanyakan masalah penggajian yang hanya dikasih Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) dan kekurangannya kapan kepada atasannya (pengawas);
13. Bahwa dengan adanya penggajian yang tidak sesuai maka para pekerja menanyakan penggajian yang tidak sesuai dengan seperti biasanya yang diterimakan setiap minggunya kepada pengawas yang ada di ruang produksi masalah kekurangan pembayaran upah, setelah

Halaman 2 dari 24 hal. Put. Nomor 990 K/Pdt.Sus-PHI/2017

## Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengawas ditanya tidak tahu kapan kekurangannya dibayarkan maka timbul perdebatan di ruang produksi, di dalam perdebatan ini yang mana Penggugat dan rekan-rekan sekerja menuntut haknya yaitu pembayaran upah yang sesuai dengan pembayaran yang biasa dibayarkan tiap minggunya yang diwakili oleh Penggugat;

14. Bahwa masih dalam perdebatan masalah pembayaran yang tidak sesuai masuklah Sdri. Fatmawati ke ruang produksi yang memotong pembicaraan/perdebatan yaitu untuk memberikan instruksi ke pengawas mesin mana yang harus dijalankan, karena dalam permasalahan pembayaran upah kekurangannya belum ada jawaban pasti/tidak ada kejelasan yang dialihkan pembicaraannya oleh Sdri. Fatmawati, maka terjadilah perdebatan antara Penggugat dan Sdri Fatmawati, karena Penggugat bicara terlalu keras maka oleh manajemen dianggap melawan atasan. Sedangkan Penggugat di situ diminta teman-temannya untuk menanyakan masalah penggajian yang tidak beres yang hanya diberikan DP penggajiannya di bawah 50 persen oleh perusahaan;
15. Bahwa permasalahan perdebatan/cekcok beradu mulut ini sebenarnya diakibatkan oleh ulah pengusaha/management yang sengaja melalaikan kewajibannya untuk memenuhi kewajibannya pembayaran upah sesuai dengan upah setiap minggunya, tetapi justru dibayarkan hanya sebagian dan tidak memikirkan akibat dengan pembayaran yang sebagian itu pada rumah tangga pekerja dengan mengantongi upah hanya Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah);
16. Bahwa Penggugat dengan permasalahan upah yang tidak sesuai pengupahannya dan perdebatannya dari sebelum masuk kerja hingga jam 14.15 bukan karena Penggugat meninggalkan pekerjaannya, melainkan situasi dan kondisi yang timbul akibat pembayaran yang tidak beres dengan pembayaran dicicil di bawah 50 persen kalau dikembalikan apakah boleh pekerjaan penyelesaiannya dicicil. Hal ini tidak mungkin makanya PHK ini ada unsur untuk mengurangi tenaga kerja karena antara kejadian perkara sama surat turunnya PHK selang waktu 1 bulan. Sedangkan apabila dianggap salah dan patut untuk di PHK seharusnya pada waktu kejadiannya yaitu tanggal 30 April 2015. Disamping itu bahwa perusahaan tidak melakukan prosedur sesuai dengan amanat Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (1). Oleh karena itu PHK ini unsurnya adalah untuk efisiensi tenaga

Halaman 3 dari 24 hal. Put. Nomor 990 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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

Halaman 3



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja yaitu sesuai prosedur bahwa pekerja dianggap tidak bersalah. Oleh karena itu berhak atas pesangon 2 kali PMTK. sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

17. Bahwa Tergugat telah memberhentikan Penggugat dari pekerjaan dan jabatan sebagai karyawan PT. Sandratex Unit Rempoa terhitung mulai tanggal 28 Mei 2015 ( P-1);

18. Bahwa atas persoalan tersebut Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan secara Bipartit, sebagaimana tertuang dalam risalah perundingan tanggal 28 Mei 2015, dan Penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Sandratex dengan kompensasi dua kali ketentuan Pasal 156 jo. Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi perundingan tersebut telah gagal menyelesaikan perselisihan secara damai (P-2);

19. Bahwa atas persoalan tersebut Kuasa Hukum Penggugat mengirim surat ke Dinsosnakertrans dengan Nomor 08-Med/SP. TSK SPSI/SDT/VI/2015 tertanggal 09 Juni 2015 perihal permohonan mediasi;

20. Bahwa Pengugat sudah meminta bantuan Mediator di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, yang dilakukan mediasi sejak tanggal 26 Agustus 2015 sampai tanggal 09 September 2015 akan tetapi perundingan tersebut juga gagal menyelesaikan secara damai sehingga keluar anjuran Dinas Tenaga Kerja KotaTangerang Selatan Nomor 560/17/Dinsosnakertrans tertanggal 07 Oktober 2015, yang berbunyi :

Bahwa hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan sosial diperusahaan sudah tidak tercapai antara para pihak yang berselisih, maka pihak perusahaan PT. Sandratex Rempoa dapat mengakiri hubungan kerja kepada Sdr. Edy Suyanto dengan memberikan kompensasi 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 kali uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), 1 kali uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 serta hak-hak lain yang belum diberikan, namun perusahaan hingga saat ini tidak melaksanakan dari isi anjuran tersebut (P-3);

21. Bahwa Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang-Selatan, mengeluarkan anjuran dengan Nomor 560/17/

#### 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

Dinsosnakertrans tertanggal 07 Oktober 2015, dapat diimplementasikan Penggugat sebagai berikut:

2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2):

9 (sembilan) bulan x Rp2.710.000,00 x 2 = Rp48.780.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan

Pasal 156 ayat (3): 10 (sepuluh) bulan x

Rp2.710.000,00 = Rp27.100.000,00

Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan

Pasal 156 ayat (4): 15% x Rp75.880.000,00 = Rp11.382.000,00

Jumlah = Rp87.262.000,00

Jadi jumlah Uang Pesangon yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar : Rp87.262.000,00 (delapan puluh tujuh juta dua ratus enam puluh dua ribu rupiah);

22. Bahwa dengan dikeluarkan anjuran dari Dinsosnakertrans dengan Nomor 560/17/Dinsosnakertrans tertanggal 07 Oktober 2015 Sdr. Edy Suyanto Penggugat menerima Anjuran DINSOSNAKERTRANS Kota Tangerang Selatan (P4);
23. Bahwa perkara ini telah disidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Serang dengan 11/Pdt.Sus-PHI/2016/ PN.Srg. dan diputus pada tanggal 22 Juni 2016 dengan amar putusan sebagai berikut:

## MENGADILI

Dalam Eksepsi:

- Menerima Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau *niet ontvankelijke verklaard*.

Dalam Rekonvensi:

- Menyatakan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp411.000,00 (empat ratus sebelas ribu rupiah);

24. Bahwa selama ini Tergugat telah mengabaikan terhadap penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan;





25. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya anggapan kesalahan yang dilakukan Penggugat melainkan karena Tergugat yang melakukan pelanggaran dengan tidak memenuhi kewajibannya tidak membayarkan kompensasi PHK (pemutusan hubungan Kerja);

Oleh karena itu pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Serang menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut sebagai berikut:

2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2):

9 (sembilan) bulan x Rp2.710.000,00 x 2 =Rp48.780.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan

Pasal 156 ayat (3):

10 (sepuluh) bulan x Rp2.710.000,00 =Rp27.100.000,00

Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan

Pasal 156 ayat (4):

15% x Rp75.880.000,00 =Rp 11.382.000,00

Jumlah =Rp 87.262.000,00

Jadi jumlah Uang Pesangon yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar :Rp87.262.000,00 (delapan puluh tujuh juta dua ratus enam puluh dua ribu rupiah );

26. Bahwa terhitung sejak tanggal 28 Mei 2015 Tergugat telah menghentikan pembayaran upah Penggugat sehingga bertentangan dengan Pasal 155 Undang Undang 13 Tahun 2003 adapun besarnya Upah yang belum dibayarkan selama proses Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah yang belum dibayarkan selama proses dari Mei s.d. Desember 2015:

8 X Rp2.710.000,00 =Rp 21.680.000,00

2. Upah yang belum dibayarkan selama

proses dari Januari Upah yang belum

dibayarkan selama proses dari Januari 2016 s.d.

November 2016. 11 X Rp3.021.650,00 =Rp 33.238.150,00

Total upah dalam proses *a quo* sebesar =Rp 54.918.150,00



Jadi jumlah Upah yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja sampai bulan November 2016: Rp54.918.150.00 (lima puluh empat juta sembilan ratus delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah);

Bahwa semua total yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp142.180.150,00 (seratus empat puluh dua juta seratus delapan puluh ribu seratus lima puluh rupiah);

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Serang agar memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan sosial antara Tergugat dan Penggugat di perusahaan PT. Sandratex-Rempoa sudah tidak lagi tercapai maka pihak Tergugat dapat mengakhiri hubungan kerja kepada Penggugat dan selama dalam proses peselisihah sesuai Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat harus membayar hak-hak atas upah yang diterimakan setiap bulannya dan memberikan kompensasi PHK sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku;
3. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar Uang Pesangon (Konpensasi) Penggugat ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut sebagai berikut:

2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2:

9 (sembilan) bulan x Rp.2.710.000,00 x 2 = Rp48.780.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan

Pasal 156 ayat 3:10 (sepuluh) bulan x

Rp2.710.000,00 = Rp27.100.000,00

Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan

Pasal 156 ayat 4: 15% x Rp75.880.000,00 = Rp11.382.000,00

Jumlah = Rp87.262.000,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jadi jumlah Uang Pesangon yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar : Rp87.262.000,00 (delapan puluh tujuh juta dua ratus enam puluh dua ribu rupiah);

4. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar Upah Penggugat yang belum dibayarkan selama proses Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah yang belum dibayarkan selama proses dari Mei s.d. Desember 2015.

$$8 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp}21.680.000,00$$

2. Upah yang belum dibayarkan selama proses dari Januari Upah yang belum dibayarkan selama proses dari Januari 2016 s.d. November 2016.

$$11 \times \text{Rp}3.021.650,00 \quad \underline{\text{Rp } 33.238.150,00}$$

$$\text{Total upah dalam proses a quo sebesar} \quad = \text{Rp}54.918.150,00$$

Jadi jumlah Upah yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja sampai bulan November 2016 : Rp54.918.150,00 (lima puluh empat juta sembilan ratus delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah);

Bahwa semua total yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp142.180.150,00 (seratus empat puluh dua juta seratus delapan puluh ribu seratus lima puluh rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dari perkara ini;

Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon agar kiranya putusan yang seadil-adilnya ( *ex aequo et bono* );

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

1. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*)

- 1.1. Bahwa gugatan Penggugat sangat sulit untuk dipahami oleh Tergugat karena tidak ada pokok perkara yang diperselisihkan hanya Dasar gugatan saja sehingga membingungkan Tergugat;

- 1.2. Bahwa Penggugat dalam posita gugatan angka 16 pada pokoknya menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena efisiensi sehingga meminta kompensasi akibat PHK sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Ketenagakerjaan, namun tidak diceritakan prinsip prinsip Pasal 164 ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena menurut putusan Mahkamah Konstitusi yang dapat dikatakan efisiensi apabila perusahaan tutup sedangkan dalam perkara *a quo* perusahaan masih tetap produksi sehingga gugatan menjadi tidak jelas dan tidak lengkap sehingga menjadi tidak sempurna;

1.3. Bahwa antara posita dengan petitum tidak sinkron karena dalam posita angka 16 dikatakan bahwa PHK ini unsurnya adalah untuk efisiensi, namun dalam petitum nomor 2 dinyatakan bahwa ketidak harmonisan antara Penggugat dengan Tergugat tidak lagi tercapai maka hubungan kerjanya dapat diakhiri, itu artinya Penggugat meminta PHK dengan alasan karena sudah tidak harmonis lagi;

1.4. Bahwa perlu diketahui dasar melakukan pemutusan hubungan kerja sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun tidak ada satu pasalpun yang mengatur tentang PHK atas dasar ketidakharmonisan dengan kompensasi sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa oleh karena posita dan petitum tidak saling mendukung satu sama lain maka menjadi gugatan tidak jelas, tidak lengkap dan tidak sempurna maka dengan demikian gugatan Penggugat tertanggal 26 Oktober 2016 Nomor 124/Pdt.SUS-PHI/2016/PN.Srg yang didaftarkan pada tanggal 3 November 2016 menjadi gugatan *obscuur libel*, tidak lengkap dan tidak sempurna, oleh karena itu maka gugatan tersebut haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (N.O), (Yurisprudensi MARI Nomor 616 K/Sip/1973 tanggal 5 Juni 1975 jo.urisprudensi MARI Nomor 195 K/Sip/1955 tanggal 28 November 1956 jo. Yurisprudensi MARI Nomor 565 K/Sip/1973 tanggal 21 Agustus tahun 1974;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah mengambil putusan, yaitu putusan Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg. tanggal 18 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, demi hukum putus sejak tanggal 1 November 2015;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar Rp87.262.000,00 (delapan puluh tujuh juta dua ratus enam puluh dua ribu rupiah), dengan perincian seperti berikut:  
Edy Suyanto, bekerja mulai 7 Agustus 1984 s.d. 1 November 2015

Uang Pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp}48.780.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja

$10 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp} 27.100.000,00$

Uang Penggantian Hak  $15\% \times \text{Rp}75.880.000,00 = \underline{\text{Rp} 11.382.000,00 +}$

Total  $= \text{Rp} 87.262.000,00$

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan selama proses pemutusan hubungan kerja dari bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015, dengan total sebesar Rp14.806.146,00 (empat belas juta delapan ratus enam ribu seratus empat puluh enam rupiah), dengan perincian seperti berikut:
  - Upah proses bulan Mei 2015 sebesar Rp2.710.000,00 – Rp1.453.854 = Rp1.256.146,00; (satu juta dua ratus lima puluh enam ribu seratus empat puluh enam rupiah);
  - Upah proses bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015 sebesar  $5 \times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp}13.550.000,00$  (tiga belas juta lima ratus lima puluh ribu rupiah);Total sebesar Rp14.806.146,00 (empat belas juta delapan ratus enam ribu seratus empat puluh enam rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara, yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp311.000,00 (tiga ratus sebelas ribu rupiah) kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 8 Februari 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Februari 2017, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 23 Februari 2017



sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 17/Kas/PHI.G/2017/PN.Srg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 8 Maret 2017;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 13 Maret 2017 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 27 Maret 2017;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Dalam Eksepsi Keberatan Pertama:

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah lalai memenuhi syarat syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985, sehingga dalam memberikan pertimbangan hukumnya keliru dan karenanya putusannya menjadi salah dan tidak mencerminkan keadilan;

1. Bahwa kelalaian Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam memberikan pertimbangan hukum dalam eksepsi pertama sebagaimana tersebut dalam putusannya pada halaman 18 alinea pertama sampai dengan halaman 19 yang berbunyi sebagai berikut:

Menimbang bahwa eksepsi dari Tergugat tersebut, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:



“Bahwa setelah mencermati posita angka 16 angka 24 dan angka 25 gugatan Penggugat maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perkara dalam gugatan Penggugat ini adalah Tergugat tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat yaitu uang pesangon sebesar 2 kali .....dst;

“Bahwa Penggugat dalam repliknya pada angka 4 telah menjelaskan bahwa PHK tidak sah karena Tergugat tidak memberikan pesangon sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 164 ayat (3) karena perusahaan melakukan efisiensi bukan karena perusahaan tutup tetapi merampingkan pekerjaannya, pada hal Penggugat bersedia di putus hubungan kerjanya, asalkan mendapat kompensasi sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 164 ayat (3) sehingga pada posita angka 16 Penggugat tidak perlu lagi menguraikannya secara prinsip”;

“Bahwa Penggugat dalam repliknya angka 5 telah menjelaskan bahwa posita gugatan Penggugat angka 16 merupakan peristiwa kejadian dan duduk perkaranya yaitu PHK yang dilakukan oleh Tergugat untuk efisiensi.....dst”

Bahwa adapun yang menjadi dasar dan alasan-alasan keberatan dari Pemohon kasasi/dahulu Tergugat tersebut adalah sebagai berikut:

- Bahwa apabila dilihat posita gugatan angka 16 dan angka 18, secara nyata dijelaskan dalam dalilnya bahwa karena PHK ini unsurnya adalah efisiensi tenaga kerja yaitu sesuai prosedur bahwa pekerja dianggap tidak bersalah oleh karena itu berhak atas pesangon 2 kali PMTK Tergugat/sekarang Pemohon Kasasi untuk membayar sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan posita gugatan *a quo* tidak sama sekali menceritakan tentang makna yang terkandung didalam Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena apabila ingin dinyatakan efisiensi menurut hukum prinsip yang ada dalam pasal tersebut harus sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi yaitu harus secara jelas dan nyata bahwa perusahaan benar benar tutup



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukan karena mengalami kerugian. Apabila perusahaan masih eksis memproduksi maka Penggugat/sekarang Termohon Kasasi tidak dapat serta merta menyatakan bahwa Tergugat/sekarang Pemohon Kasasi melakukan efisiensi;

- Bahwa oleh karena itu maka Penggugat/Termohon Kasasi harus terlebih dahulu menceritakan hal tersebut dalam posita gugatan dan tidak dapat tiba tiba meminta dibayar sesuai dengan Pasal 164 ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut menjadi tidak sinkron dan gugatan menjadi tidak jelas dan *obscur libel*;
- Bahwa Majelis Hakim Pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah mengesampingkan putusan Memori Kasasi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 tentang efisiensi, yang isinya pada pokoknya diantaranya adalah Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, itu artinya pasal tersebut tidak dapat diterapkan dalam dalil gugatan dalam perkara *a quo* karena nyata nyata perusahaan masih buka karena putusan tersebut mempunyai makna bahwa perusahaan harus tutup seluruhnya atau secara permanen dan tidak dapat tutup sementara;
- Bahwa itu artinya Majelis Hakim yang menangani perkara telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;
- Bahwa selain itu Majelis Hakim yang menangani perkara *a quo* dalam pertimbangannya dalam putusan sebagaimana disebutkan di atas telah memasuki pokok perkara sehingga apabila dicermati Majelis Hakim telah menyelesaikan pokok perkaranya di dalam pertimbangan eksepsi, hali ini melanggar ketentuan hukum yang berlaku;
- Bahwa dalam eksepsi tersebut Majelis Hakim tidak mempertimbangkan mengenai antara posita dengan petitum tidak sinkron pada hal dalam posita angka 16 dikatakan bahwa PHK ini unsurnya adalah untuk efisiensi, namun dalam petitum Nomor 2 dinyatakan bahwa ketidakharmonisan antara Penggugat dengan Tergugat tidak lagi tercapai maka hubungan kerjanya dapat diakhiri,

Halaman 13 dari 24 hal. Put. Nomor 990 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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





itu artinya Penggugat meminta PHK dengan alasan karena sudah tidak harmonis lagi;

- Bahwa semakin jelas dan nyata kelalaian Majelis Hakim tidak menerapkan hukum yang benar karena dasar melakukan pemutusan hubungan kerja sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tidak ada satu pasalpun yang mengatur tentang PHK atas dasar ketidakharmonisan dengan kompensasi sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalil inilah yang diloloskan oleh Majelis Hakim dengan tidak dipertimbangkan, seharusnya gugatan tidak dapat diterima;
- Bahwa gugatan harus jelas, yurisprudensi MARI Nomor 616 K/Sip/1973 tanggal 5 Juni 1975, gugatan harus lengkap yurisprudensi MARI Nomor 195 K/Sip1955 tanggal 28 November 1956 dan gugatan harus sempurna yurisprudensi MARI Nomor 565 K/Sip/1973 tanggal 21 Agustus 1974;

## II. Pertimbangan Hukum Dalam Pokok Perkara Keberatan Kedua:

- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, dan telah lalai memenuhi syarat syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam pasal 30 ayat (1) huruf b dan huruf c Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985; karena dalam memberikan pertimbangan hukum menjadi keliru dan karenanya putusannya menjadi salah dan tidak mencerminkan keadilan;
- Bahwa kekeliruan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam memberikan pertimbangan hukum dalam pokok perkara pada halaman 25 alinea pertama yang dalam putusannya yang berbunyi sebagai berikut:  
"Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan pertimbangan diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat bila dihitung masa kerjanya sampai terjadinya PHK telah bekerja selama lebih dari 30 tahun dan selama kerja tersebut tidak ditemukan bukti bahwa



Penggugat mendapat surat peringatan, sedangkan timbulnya keributan antara Penggugat dengan atasannya tersebut disebabkan oleh adanya permasalahan normatif yaitu kekurangan pembayaran upah dari Tergugat kepada Penggugat, yang tidak terselesaikan dengan baik dan apa yang telah dilakukan oleh Tergugat ini telah melanggar ketentuan Pasal 18 ayat (1) dan Pasal 20 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, apa lagi yang telah dilakukan Penggugat dalam keributan tersebut bila dianggap identik dengan Pasal 158, akan bersesuaian dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf b dan e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....dst”;

Adapun yang menjadi dasar dan alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut adalah sebagai berikut:

- Bahwa Pemohon Kasasi atas pertimbangan Majelis Hakim tersebut diatas sangat keberatan karena pertimbangannya melanggar undang undang dan berat sebelah karena condong berpihak kepada Penggugat/sekarang Termohon Kasasi dengan mempertimbangkan penafsiran yang keliru seakan akan Surat Edaran tersebut tidak berlaku sama sekali sebelum ada putusan tindak pidananya;
- Bahwa dengan dibatalkannya Pasal 158 tersebut, telah terjadi kekosongan hukum sehingga Menakertrans merespon dengan mengeluarkan surat edaran tersebut, yang pada pokoknya apabila perusahaan ingin melakukan PHK atas kesalahan berat maka harus terlebih dahulu diproses secara pidana dan putusannya menyatakan bahwa pekerja bersalah dan harus berkekuatan hukum tetap, namun demikian apabila perbuatan pidana tidak dilakukan proses hukum tetapi pengusaha memutuskan untuk mem-PHK pekerja maka PHK tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan “alasan Mendesak” sehingga terlebih dahulu diperlukan penetapan dari lembaga PPHI;
- Bahwa dari surat edaran tersebut sangat bijaksana dan elok karena memberikan dua pihan yang terbaik yaitu pilihan pertama apabila ingin diproses pidananya maka sampai ada putusan yang berkekuatan hukum tetap dan itu tidak diperlukan penetapan dari lembaga PPHI sedangkan apabila tidak ingin diproses pidananya maka pengusaha dapat melakukannya dengan “alasan mendesak” tapi harus ada Penetapan dari lembaga PPHI;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam perkara *a quo* Penggugat/Termohon Kasasi tidak diproses secara pidana, karena kesalahan beratnya bukan termasuk pidana akan tetapi kesalahan yang dapat di PHK, untuk itu Tergugat/Pemohon Kasasi menggunakan surat edaran tersebut dengan “alasan mendesak” namun Majelis Hakim dalam pertimbangan tersebut salah menafsirkan putusan dengan mewajibkan harus terlebih dahulu diproses pidananya sampai mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diproses pidananya maka tidak dapat di PHK, pendapat yang keliru ini sangat memberatkan pengusaha khususnya Tergugat/Pemohon Kasasi;
- Bahwa dari pertimbangan yang berat sebelah tersebut di atas secara nyata terlihat dari kata demi kata yang langsung memenangkan Penggugat/sekarang Termohon Kasasi tanpa melihat terlebih dahulu akar permasalahannya dengan tidak menghubungkan Undang Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, maka dalam hal ini Majelis Hakim PHI Serang telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh undang-undang, sebagaimana disyaratkan dalam Undang Undang Mahkamah Agung tersebut di atas;
- Bahwa pertimbangan dalam putusan PHI Serang yang menafsirkan Surat Edaran tersebut harus dimaknai sebagai proses pidana apabila tidak proses pidana maka alasan mendesak tidak dapat diterapkan ini adalah pertimbangan yang keliru bahwa dengan demikian Majelis Hakim telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- Bahwa Majelis Hakim tanpa mempertimbangkan fakta-fakta dan dalil-dalil mana yang dianggap terbukti menurut hukum, dan sama sekali telah mengesampingkan bukti tentang SK Direksi Nomor 01/SK Dir/UP/2012 tertanggal 1 Februari 2012 yang sekaligus sudah menjadi hukum kebiasaan di perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi, sehingga mengabaikan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, dengan mengabulkan begitu saja gugatan Penggugat/sekarang Termohon Kasasi tanpa satu dasar pertimbangan hukum;
- Bahwa putusan dalam perkara *a quo* yang di pertimbangkan oleh Majelis Hakim Serang adalah kurang lengkap dan karenanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang haruslah dibatalkan (Yurisprudensi MARI Nomor 492 K/Sip/1970);

Halaman 16 dari 24 hal. Put. Nomor 990 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



**Keberatan Ketiga:**

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang Undang Nomor 14 tahun 1985; karena dalam memberikan pertimbangan hukum menjadi keliru dan karenanya putusannya menjadi salah dan tidak mencerminkan keadilan;

Bahwa kekeliruan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam memberikan pertimbangan hukum dalam pokok perkara pada halaman 25 sebagaimana tersebut dalam putusannya yang berbunyi sebagai berikut:

“Sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak dapat lagi dipertahankan dan sudah tidak harmonis lagi. Dengan demikian, demi hukum dapat diputuskan sejak tanggal 1 November 2015 berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.....dst”;

Adapun yang menjadi dasar dan alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut adalah sebagai berikut:

- Bahwa Pemohon Kasasi atas pertimbangan Majelis Hakim tersebut di atas sangat keberatan karena pertimbangannya hanya menyalin dari gugatan Penggugat yang membolehkan PHK karena alasan sudah tidak harmonis lagi tanpa bersandar pada undang-undang yang mana karyawan dapat di PHK berdasarkan ketidakharmonisan;
- Bahwa tidak satu pasalpun dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun aturan pelaksana yang mengatur hal tersebut, namun Majelis Hakim dalam perkara *a quo* telah memutus berdasarkan ketidak harmonisan dan ini haruslah dibatalkan oleh Majelis Hakim tingkat kasasi karena apabila tidak dibatalkan maka ini akan menjadi Yurisprudensi sesat;

**Keberatan Keempat:**

Bahwa pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang undangan yang mengancam kelalaian itu dengan



batalnya putusan yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985, karena dalam memberikan pertimbangan hukum menjadi keliru dan karenanya putusannya menjadi salah dan tidak mencerminkan keadilan;

Bahwa kekeliruan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam memberikan pertimbangan hukum dalam pokok perkara pada halaman 27 sebagaimana tersebut dalam putusannya yang berbunyi sebagai berikut:

"Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum yang putus sejak tanggal 1 November 2015 berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan Penggugat memperoleh hak.....dst";

Adapun yang menjadi dasar dan alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut adalah sebagaiberikut:

Bahwa Pemohon Kasasi atas pertimbangan Majelis Hakim tersebut diatas sangat keberatan karena pertimbangannya tidak benar dan keliru bahkan tidak ada dasar hukum yang di pakai oleh majelis hakim untuk melakukan PHK dalam perkara *a quo*;

Bahwa Majelis Hakim dalam melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak berdasarkan undang undang ketenagakerjaan melainkan mengatas namakan pengadilan hal ini melampaui kewenangannya karena sejarah PHI berdiri belum pernah ada majelis hakim memutus berdasarkan putusan pengadilan yang ada adalah berdasarkan kesalahan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila berdasarkan putusan pengadilan maka pengadilan yang mana yang memutus sebelumnya dalam perkara *a quo* ?;

Bahwa seharusnya putusan tersebut pertimbangannya Termohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak mendapatkan hak haknya kecuali mendapatkan yang tercantum dalam SK Direksi;

Keberatan Kelima:

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah lalai memenuhi syarat syarat yang diwajibkan oleh





peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985, karena dalam memberikan pertimbangan hukum menjadi keliru dan karenanya putusannya menjadi salah dan tidak mencerminkan keadilan;

Bahwa kekeliruan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam memberikan pertimbangan hukum dalam pokok perkara pada halaman 28 sebagaimana tersebut dalam putusannya yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang bahwa dalam petitum gugatan angka 4 Penggugat memohon Majelis Hakim untuk menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan selama proses PHK dari bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Desember 2015 dan bulan Januari 2016 sampai bulan November 2016 maka permohonan tersebut dikabulkan dengan perbaikan.....dst;

Adapun Yang menjadi dasar dan alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut adalah sebagai berikut:

Bahwa Pemohon Kasasi atas pertimbangan Majelis Hakim tersebut di atas sangat keberatan karena pertimbangannya tidak benar dan keliru bahkan tidak ada dasar hukum yang dipakai oleh Majelis Hakim untuk melakukan PHK dalam perkara *a quo*;

Bahwa Majelis Hakim dalam mempertimbangkan hal tersebut langsung secara serta merta mengabulkan permintaan Penggugat dalam petitumnya dengan tidak mempertimbangkan alasannya kenapa petitum 4 dapat diterima oleh majelis hakim, bahwa dengan tidak ada pertimbangan mengenai alasan diterimanya petitum tersebut maka Majelis Hakim telah lalai dalam menerapkan undang-undang;

Bahwa selain itu Majelis Hakim selayaknya seorang pengacara yang lagi membela Penggugat, karena dalam pertimbangannya memperbaiki petitum 4, bahwa seharusnya apabila ada kesalahan dalam petitum bukannya untuk diperbaiki melainkan harus di tolak petitum tersebut, bahwa Majelis Hakim dalam menangani perkara *a quo* telah melampaui kewenangannya;



Keberatan Keenam

Bahwa kekeliruan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam memberikan amar putusan sebagaimana tersebut dalam putusannya pada halaman 28 s.d. 29 melampaui batas wewenangnya yang berbunyi sebagai berikut :

**M E N G A D I L I**

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum putus sejak tanggal 1 November 2015;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar Rp87.262.000,00 dengan perincian seperti berikut:

Edy Suyanto bekerja mulai 7 Agustus 1984 s.d. 1 November 2015

Uang Pesangon 2 X 9 X Rp2.710.000,00 = Rp48.780.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja 10 X  
Rp2.710.000,00 = Rp27.100.000,00

Uang Penggantian Hak 15 % X  
75.880.000,00 = Rp11.382.000,00

Total = Rp87.262.000,00

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan selama proses PHK dari bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015 dengan total sebesar Rp14.806.146,00 dengan rincian sebagai berikut :

Upah Proses bulan Mei 2015 sebesar Rp2.710.000,00- Rp1.453.854,00  
= Rp1.256.146,00

Upah Proses bulan Juni 2015 s.d. Oktober 2015 sebesar 5 X  
Rp2.710.000,00 = Rp13.650.000,00

Total sebesar Rp14.806.146,00 (empat belas juta delapan ratus enam ribu seratus empat puluh enam rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;



6. Membebaskan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp311.000,00 (tiga ratus sebelas ribu rupiah);

Adapun yang menjadi dasar dan alasan-alasan keberatan dari Pemohon kasasi tersebut adalah sebagaiberikut:

Bahwa Tergugat/sekarang Pemohon Kasasi keberatan atas amar putusan Nomor 3 dan 4 sebagaimana disebutkan di atas karena seharusnya petitum tersebut ditolak karena tidak ada dasar hukum yang dipakai oleh Majelis Hakim baik pertimbangannya maupun dalam amar putusan untuk menentukan hak-hak Penggugat/sekarang Termohon Kasasi, sehingga pasal mana yang menjadi dasar hukum bahwa Penggugat menerima hak haknya;

Bahwa dengan demikian Majelis Hakim telah lalai dalam menerapkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat mengancam dibatalkannya putusan;

- a) Bahwa apabila dibaca dengan saksama maka amar Nomor 3 dan 4 seyogianya tidak perlu ada karena sangat bertentangan sekali dengan amar Nomor 2, andaipun dipaksakan ada maka seharusnya berbunyi Menghukum Penggugat untuk menerima kompensasi sesuai dengan Surat Keputusan Direksi Nomor 01/SK-Dir/UP/2012;
- b) Bahwa karena apabila amarnya sudah dinyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi terhadap Penggugat/Termohon Kasasi adalah sah maka seharusnya gugatan Penggugat/Termohon Kasasi harus dinyatakan ditolak, dan Penggugat/Termohon Kasasi tidak mendapatkan kompensasi uang PHK, karena tidak ada permasalahan hukum lagi dan perselisihan harus dianggap selesai karena sebagaimana diuraikan dalam eksepsi di atas syarat matriil untuk dapat menggugat ke pengadilan mutlak harus ada perselisihan yurisprudensi MARI Nomor 4 K/Sip/1958 tanggal 13 Desember 1958, bukannya malah Tergugat yang di hukum untuk membayar kompensasi akibat PHK;

Bahwa dalam keberatan Pemohon Kasasi sebagaimana tersebut di atas Majelis Hakim kurang dalam mempertimbangkannya dan tidak berdasarkan undang-undang, bahwa berdasarkan Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung R.I. disebutkan bahwa putusan yang kurang memberikan motivasi (*onvoldoende gemotiveerd*) dinyatakan batal;



Oleh karena itu, Pemohon Kasasi memohon agar pertimbangan Majelis Hakim PHI Pada Pengadilan Negeri Serang tersebut tidak dibenarkan dan putusannya harus dibatalkan seluruhnya;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 08 Maret 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 27 Maret 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar memutus PHK dengan kompensasi 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa prosedur yang diatur dalam undang-undang dan tanpa adanya alasan yang valid sebagaimana telah dipertimbangkan *Judex Facti*;

Bahwa pekerja tidak terbukti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan mendesak, lagipula keributan yang terjadi antara pekerja dengan atasannya akibat kekurangan pembayaran upah yang dibayarkan setiap minggu seharusnya secara normatif Rp480.000,00 menjadi hanya Rp200.000,00 tanpa alasan yang dibenarkan;

Bahwa tidak beralasan hukum di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena pekerja tidak ada dikenai Surat Peringatan yang berlaku sehingga tepat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dengan upah/bulan Rp2.710.000,00 sesuai UMK 2015 pada saat tanggal PHK dikenakan Pengusaha;

Bahwa namun demikian putusan *Judex Facti* sepanjang upah proses perlu diperbaiki, beralasan hukum tidak diberikan upah proses karena sebagaimana gugatan Penggugat/Pekerja dalil 22 secara tegas menyatakan menerima anjuran yang besarnya kompensasi sama dengan uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh *Judex Facti* dengan tanpa upah proses;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DIREKTUR/PIMPINAN PT. SANDRATEX tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg. tanggal 18 Januari 2017 sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sehingga menurut Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara 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;

## MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi:  
**DIREKTUR/PIMPINAN PT. SANDRATEX** tersebut;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 124/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg. tanggal 18 Januari 2017; sehingga amar selengkapnya menjadi sebagai berikut:  
Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, demi hukum putus sejak tanggal 1 November 2015;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat, Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan total sebesar Rp87.262.000,00 (delapan puluh tujuh juta dua ratus enam puluh dua ribu rupiah), dengan perincian seperti berikut:

Edy Suyanto, bekerja mulai 7 Agustus 1984 s.d. 1 November 2015

Halaman 23 dari 24 hal. Put. Nomor 990 K/Pdt.Sus-PHI/2017





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Pesangon 2 x 9 x Rp2.710.000,00	= Rp48.780.000,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	
10 x Rp2.710.000,00	=Rp 27.100.000,00
Uang Penggantian Hak 15% X Rp75.880.000,00	=Rp 11.382.000,00 +
Total	=Rp 87.262.000,00

4. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara, yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp311.000,00 (tiga ratus sebelas ribu rupiah) kepada Negara;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 27 September 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad.Hoc. sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Hari Widya Pramono, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota:

ttd.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

ttd.

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

Ketua Majelis,

ttd.

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

Panitera Pengganti,

ttd.

Hari Widya Pramono, S.H., M.H.

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.  
NIP : 1959 1207 1985 12 2 002

Halaman 24 dari 24 hal. Put. Nomor 990 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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