



**PUTUSAN**  
NOMOR 147 K/PDT.SUS-PHI/2016

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

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

**RUMAH SAKIT ROYAL TARUMA/PT TARUMA BHAKTI MEDIKA**, yang diwakili oleh Prof. Dr. Herdiman Theodorus Pohan, SpPD., KPTI., DTM & H., Direktur PT Taruma Bhakti Medika beralamat di Jalan Let. Jen. S. Parman Nomor 1, Grogol, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Cornelius Jauhari, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada Kantor Advokat Gunawan, Ester, Hotma & Associates, beralamat di Jalan Mutiara Taman Palem Blok C 10, Nomor 78, Cengkareng Timur, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Desember 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

**ANALISA PAULINA KARTIKA**, beralamat di Gudang Peluru Blok L/267 RT 006 RW 003 Kebon Baru Tebet Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Siti Marwiyah, S.H., (Ketua PDS FSP Farkes KSPSI.DKI.Jakarta) dan Yudianto (Pengurus DPD KSPSI.DKI.Jakarta), beralamat Gedung SPSI Jalan Kerajinan Nomor 2 Gajah Mada Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Juni 2014, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

I. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat yaitu di Rumah Sakit Royal Taruma/PT Taruma Bhakti Medika yang beralamat di Jalan Daan Mogot Nomor 34 Jakarta Barat, sejak tanggal 3 Juni 2008, dengan SK

Halaman 1 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 182/RSRT/SK-Dir/Pers/IX/2008, NRP: 08060302, dengan jabatan terakhir sebagai Penanggung Jawab Ruang NICU, (Bukti.....P1). Dengan upah tetap sebesar Rp3.678.000,00 (tiga juta enam ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah) (Bukti....P2), dan total masa kerja 7 tahun lebih;

2. Bahwa Penggugat libur 3 hari, dan mengambil cuti tahunan 6 hari (9 hari) terhitung tanggal 20 Juni 2014 s/d 29 Juni 2014, dan tanggal 30 Juni 2014 Penggugat mau masuk kerja malam, tetapi disuruh masuk pagi, dan pada saat penggugat masuk kerja pagi tanggal 30 Juni 2014, Penggugat supaya bertemu Kepala Ruang Zr. Maria dan supaya menghadap Zr. Natalia/ Kepala Perawatan, setelah sampai di ruang Zr. Natalia, dengan emosi Penggugat diusir dan dikatakan bahwa Penggugat sudah tidak diterima kerja lagi di bagian manapun, serta dikatakan oleh Zr. Maria dan Zr. Natalia, bahwa tidak akan membuat daftar dinas lagi untuk Penggugat, dan Zr. Yolanda/Kabid Diklat mengatakan agar Penggugat tidak usah masuk kerja lagi, karena sudah tidak diterima di unit manapun, bahkan di daftar dinas untuk bulan Juli 2014, nama Penggugat sudah dihapus oleh pihak Tergugat, (Bukti.....P3), alasan mereka mengusir Penggugat ternyata karena Penggugat hanya diijinkan cuti sidang tanggal 27 Juni 2014, dan harus masuk kerja tanggal 28 Juni 2014, tetapi karena Penggugat sudah beli tiket sampai tanggal 29 Juni 2014, hal tersebut sudah disampaikan ke pihak Tergugat sebelum cuti, padahal Penggugat tahun 2014, seharusnya punya cuti selama 12 hari, ditambah 3 hari libur jatah dinas malam, sehingga berjumlah 15 hari, dan baru diambil 9 hari, jadi malah masih ada sisa cuti 6 hari, bahkan Penggugat masih punya simpanan libur yang lain, tetapi ternyata baru diambil cuti 6 hari saja, penggugat diperlakukan sewenang-wenang seperti itu oleh pihak Tergugat, dan apabila mengacu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 79 ayat (1), dan (2), yang berbunyi:

- (1). Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja/ Buruh;
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. Istirahat diantara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. Cuti tahunan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah

Halaman 2 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan

- d. Istirahat panjang sekurang kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi Pekerja atau Buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan Pekerja/Buruh tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun;

Dengan demikian maka Tergugat sangat jelas melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79, karena Tergugat tidak mengizinkan Penggugat cuti sebagaimana diatur dalam undang-undang, padahal cuti merupakan hak normative Penggugat, bahkan terkesan bahwa Tergugat buta hukum/tidak tahu aturan, bahwa setiap Pekerja berhak atas cuti tahunan, bahkan coba perhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 187, yang berbunyi:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan, dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah);
  - (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), merupakan tindak pidana Pelanggaran;
3. Bahwa dengan diusirnya Penggugat dan tidak boleh kerja lagi, serta dengan dihapusnya nama Penggugat dari daftar dinas, dan dikatakan bahwa Penggugat tidak diterima dibagian manapun, maka hal ini merupakan sikap perusahaan yang sangat tidak manusiawi dan sombong serta tidak tahu aturan, padahal Penggugat sudah bekerja bertahun tahun, hanya karena mengambil hak normative yaitu cuti, malah jadi masalah, hal ini merupakan tindakan PHK sepihak, padahal PHK hanya dapat dilakukan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/PHI, sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 jo. 155, dengan demikian artinya Tergugat telah melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 jo. Pasal 155 dan sesuai Undang Undang Nomor 3 Tahun 2003, Pasal 170, Penggugat dapat mengajukan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

4. Bahwa selanjutnya Penggugat dipanggil ibu Heny/Personalia Rumah Sakit Royal Taruma, dan ibu Heny menyodorkan kertas kepada Penggugat agar Penggugat membuat surat pengunduran diri, tetapi Penggugat menolak, padahal yang namanya mengundurkan diri sesuai undang undang di negeri kita ini, haruslah atas kemauan sendiri, bukan karena disuruh oleh Tergugat/Perusahaan, baca Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168;
5. Bahwa tanggal 2 Juli 2014, Penggugat meminta bantuan ke FSP Farkes KSPSI OKI, selanjutnya tanggal 10 Juli 2014, FSP Farkes KSPSI mengirim surat ke Tergugat untuk perundingan Bipartit, dan tanggal 17 Juli 2014, terjadi perundingan Bipartit di lantai 8, Rumah Sakit Royal Taruma (Bukti...P4), antara pihak Tergugat yang diwakili oleh Zr. Natalia/Ka.Ruangan, ibu Heny/Personalia, dan dr. Renata/Ka.Div.Umum, dan Penggugat diwakili Siti Marwiyah, saat itu Penggugat juga hadir, dan saat itu Penggugat sampaikan jika Tergugat mau mem-PHK Penggugat, maka harus membayar pesangon, dan saat itu Tergugat mencoba menghindari membayar pesangon dengan cara pihak Tergugat menyuruh Penggugat masuk kerja, tapi daftar dinas akan ditentukan Ka.Dep/dalam pengawasan artinya Penggugat bekerja tidak pada posisi semula, hal ini tentu tidak bisa Penggugat terima, karena hal ini bias dijadikan cara supaya Penggugat tidak nyaman bekerja apalagi jabatanyapun diturunkan, yang semula Penanggung Jawab (PJ) menjadi Pelaksana (PA). (Bukti...P5), karena ada perbedaan pendapat, maka perundingan akan dijadwal ulang dan Penggugat akan diberitahu lewat HP/telpon, kemudian disepakati dalam (kesimpulan risalah Bipartit) yang disepakati akan dilakukan perundingan ulang, baca Bukti..P4;
6. Bahwa tiba-tiba Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (mengundurkan diri) Nomor 024/RSRT/SK-Dir/Pers/VIII/2014 (Bukti...P6), padahal Penggugat tidak pernah mengajukan surat pengunduran diri dan tidak pernah mangkir selama 5 hari berturut-turut, dan dipanggil 2x secara patut, sebagaimana diatur Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168, maka ini adalah merupakan rekayasa dari pihak Tergugat, agar Tergugat tidak membayar pesangon kepada Penggugat, hal ini pernah disampaikan pada saat perundingan Bipartite, dan sekarang Tergugat mencoba menghindari membayar pesangon dengan

Halaman 4 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



cara mengkualifikasikan Penggugat mengundurkan diri, tapi justru ini merupakan pelanggaran atas Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168, dan merupakan kesewenang wenangan, masa Penggugat mengambil hak normatifnya yaitu cuti, itupun belum semua haknya diambil (hanya 6 hari), malah berujung direkayasa yaitu dikualifikasikan mengundurkan diri, sekali lagi Penggugat sampaikan bahwa posisi Penggugat dalam hal ini tidak mangkir, tetapi sedang dalam proses perundingan Bipartite, apalagi Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (mengundurkan diri) Nomor 024/RSRT/SK-Dir/Pers/VIII/2014 tersebut, tidak di stempel Perusahaan/Rumah Sakit Royal Taruma, maka tidak bisa dipertanggung jawabkan keabsahannya, maka tidak sah dan batal demi hukum, dan tidak bisa dihubungkan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168, sungguh sangat berbeda;

7. Bahwa oleh karena Tergugat sudah tidak membayarkan upah Penggugat sejak bulan September 2014 sampai saat ini, oleh karena upah tersebut menurut Undang Undang adalah hak normative/Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155, maka Tergugat wajib memenuhi kewajibannya, untuk itu Penggugat menuntut upah sejak September 2014 s/d saat ini sebesar Rp3.678.000,00 per bulan sampai ada putusan hukum tetap;
8. Bahwa Penggugat selama proses hukum berjalan, menuntut Tunjangan Hari Raya Natal 2014 sebesar Rp3.678.000,00/bulan upah, disamping itu, Tergugat juga berkewajiban membayar Tunjangan Hari Raya Natal setiap tahunnya sebesar 1 bulan upah/Rp3.678.000,00 per bulan sampai ada putusan hukum tetap kepada Penggugat;
9. Bahwa Penggugat telah bekerja selama 7 tahun lebih secara berturut turut, maka Penggugat memiliki hak normative atas cuti panjang/cuti besar sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 sebesar: 2 bulan x Rp3.678.000,00/upah = Rp7.356.000,00 (tujuh juta tiga ratus lima puluh enam ribu Rupiah);
10. Bahwa perlu diketahui bahwa Tergugat/Rumah Sakit Royal Taruma tidak pernah memberikan naskah Peraturan Perusahaan kepada Pekerja/ mensosialisasikannya, hal ini merupakan pelanggaran Tergugat atas Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 114 jo. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 188, sehingga Pekerja tidak pernah tahu bahwa perusahaan telah memiliki Peraturan Perusahaan atau tidak; Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 114, berbunyi: Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah



peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh;

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 188, berbunyi: Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);

11. Bahwa karena PHK sepihak/dan rekayasa kualifikasi mengundurkan diri Penggugat adalah melanggar hukum, maka Penggugat menuntut agar Tergugat/Rumah Sakit Royal Taruma mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula dengan hak penuh, dan membayar hak hak yang selama ini tidak dibayarkan;
12. Bahwa apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan nanti, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim, menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat;
13. Bahwa oleh karena Tergugat tidak lagi membayar upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima Penggugat, maka mohon kepada Majelis Hakim agar memutuskan semua hak hak Penggugat dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*uit voerbaar bij voorraad*);
14. Bahwa agar putusan tidak sia-sia Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas harta benda milik Tergugat (*conservatoir beslag*) berupa sebidang tanah dan bangunan serta alat alat kesehatan, yang terletak di Jalan Daan Mogot Nomor 34, Jakarta Barat;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 jo. 187 (pidana), tentang waktu istirahat/cuti bagi Pekerja;
3. Menyatakan PHK terhadap Penggugat bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga tidak sah dan batal demi hukum;
4. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di Perusahaan Tergugat, pada posisi semula dengan hak penuh;
5. Menyatakan kualifikasi pengunduran diri Penggugat yang dibuat Tergugat, tidak diatur dalam undang-undang, dan Surat Keputusan tentang



Putusan Hubungan Kerja (mengundurkan diri) Nomor 024/RSRT/SK-Dir/Pers/VIII/2014, yang tidak distempel, tidak sah dan batal demi hukum, dan Tergugat melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168, tentang Pengunduran Diri;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sejak September 2014 sebesar Rp3.678.000,00/per bulan, hingga adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap (*in kracht*);
7. Menghukum Tergugat membayar sisa cuti Penggugat 6 hari sebesar  $Rp3.678.000,00 \times (12/25) \times 6 \text{ hari} = Rp1.059.264,00$  (satu juta lima puluh Sembilan ribu dua ratus enam puluh empat rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar cuti panjang sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 sebesar 2 bulan  $\times Rp3.678.000,00/upah = Rp7.356.000,00$  (tujuh juta tiga ratus lima puluh enam ribu rupiah);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Natal tahun 2014, sebesar 1 bulan upah/Rp3.678.000,00 dan membayar Tunjangan Hari Raya Natal setiap tahunnya 1 bulan upah, kepada Penggugat;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat, jika Tergugat tidak melaksanakan putusan;
11. Menyatakan sita jaminan yang Penggugat ajukan adalah sah dan berharga atas aset-aset milik Tergugat;
12. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas harta benda milik Tergugat (*conservatoir beslag*) berupa sebidang tanah dan bangunan, serta alat-alat kesehatan, yang terletak di Jalan Daan Mogot Nomor 34, Jakarta Barat;
13. Menyatakan putusan atas hak Penggugat dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*uit voerbaar bij voorraad*);
14. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yg timbul dalam perkara ini;

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

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa gugatan Penggugat merupakan gugatan yang kabur karena tidak jelasnya pihak yang menjadi Tergugat di dalam gugatan *a quo*, apakah Rumah Sakit Royal Taruma atau PT Taruma Bhakti Medika yang menjadi Tergugat atau keduanya bersama-sama menjadi Tergugat;
2. Bahwa apabila keduanya secara bersama-sama dijadikan Tergugat, maka seharusnya formulasi gugatannya adalah Rumah Sakit Royal Taruma



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai Tergugat I dan PT Taruma Bhakti Media sebagai II;

3. Oleh karena gugatan Penggugat memformulasikan yang menjadi Tergugat adalah Rumah Sakit Royal Taruma/PT Taruma Bahkti Medika, maka gugatan Penggugat menjadi gugatan yang kabur dan tidak jelas, karena tidak jelas siapa yang menjadi pihak Tergugat, yaitu Rumah Sakit Royal Taruma atau PT Taruma Bhakti Medika;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 155/Pdt.Susu.PHI/2015/PN Jkt.Pst, tanggal 23 November 2015, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan Surat Keputusan Tergugat Nomor 024/RSRT/SK-Dir/PersNIII/2014 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada Perusahaan I atau Rumah Sakit (RS) Tergugat pada jabatan semula atau setara;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses PHK, uang penggantian hak cuti dan THR 2014 yang seluruhnya sebesar Rp25.180.720,00 (dua puluh lima juta seratus delapan puluh ribu tujuh ratus dua puluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) perhari apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan perkara ini;
7. Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp256.000,00 (dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);
8. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya

*Halaman 8 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kuasa Tergugat pada tanggal 23 November 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Desember 2015, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 144/Srt.KAS/PHI/ 2015/PN Jkt.Pst jo. Nomor 155/Pdt.Sus.PHI/2015/PN Jkt.Pst, yang dibuat oleh Plt. Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 17 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 12 Januari 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 Januari 2016;

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 keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

1. Untuk penyampaian dalil-dalil dalam memori kasasi ini, Pemohon Kasasi menyatakan bahwa seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, baik Jawaban, Duplik, akta-akta bukti dan Kesimpulan, maupun dokumen-dokumen hukum lainnya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari memori kasasi ini;

*Judex Facti* telah salah menerapkan hukum/melanggar hukum dan atau lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

2. Bahwa dalam Pasal 163 HIR ditentukan: "Barang siapa menyatakan mempunyai sesuatu hak atau mengemukakan suatu perbuatan untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain haruslah membuktikan adanya hak itu atau adanya perbuatan itu;"
3. Bahwa suatu gugatan dalam hukum acara perdata wajib didukung oleh alat bukti yang diakui dalam hukum acara perdata diatur secara *enumeratif* dalam Pasal 1866 KUH Perdata (*burgerlijk wetboek*) dan Pasal 164 HIR yang terdiri dari:

Halaman 9 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



- a. Tertulis/tulisan;
  - b. saksi;
  - c. persangkaan;
  - d. pengakuan;
  - e. sumpah.
4. Bahwa dalam putusan *Judex Facti* pada halaman 20 baris 4 -10 antara lain menyatakan “Menimbang, bahwa jika diperhatikan dari gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat beserta bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan, maka Majelis Hakim berkesimpulan apakah pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara lisan pada tanggal 30 Juni 2014 ...;”
  5. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti a quo* karena tidak ada satupun kata dalam jawaban Tergugat dan juga bukti-bukti Tergugat/Pemohon Kasasi yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan PHK secara lisan kepada Penggugat/Termohon Kasasi pada tanggal 30 Juni 2014. Bahkan dari seluruh alat-alat bukti Penggugat/Termohon Kasasi-pun tidak ada satupun alat-alat bukti *a quo* yang membuktikan atau menunjukkan bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi telah melakukan PHK secara lisan kepada Penggugat/Termohon Kasasi. Fakta yang terbukti malah Penggugat masuk kerja/dinas pada tanggal 1 Juli 2014, 3 Juli 2014, 6 Juli 2014, 7 Juli 2014 dan 10 Juli 2014 dan tidak ada satupun tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang melarang Penggugat/Termohon Kasasi masuk kerja dinas dan sebaliknya Tergugat/Pemohon Kasasi menerima Termohon Kasasi/Penggugat bekerja seperti biasanya, sebagaimana ditunjukkan dengan Alat Bukti T-10 dan T-11;
  6. Berdasarkan dalil dalam angka 5 di atas, jelas bahwa pertimbangan *Judex Facti* tidak menerapkan asas *audi et alteram aartem* (berat sebelah) dan asas obyektifitas dalam menilai pembuktian dari para pihak bahkan tidak didasarkan alat bukti sama sekali, baik alat bukti Penggugat/Termohon Kasasi dan alat bukti Tergugat/Pemohon Kasasi akan tetapi hanya didasarkan pada dalil Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya sehingga melanggar prinsip-prinsip pembuktian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164 jo. Pasal 1866 KUHPperdata;
  7. Dengan demikian putusan *Judex Facti* terbukti telah salah menerapkan hukum/melanggar hukum yang berlaku dan atau telah lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164

Halaman 10 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- jo. Pasal 1866 KUHPerdara yang menimbulkan konsekuensi putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b dan atau c Undang Undang Nomor 14 tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan diubah lagi dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;
8. Bahwa dalam putusan *Judex Facti* pada halaman 20 baris 10-19 antara lain menyatakan “Menimbang, bahwa jika diperhatikan lebih lanjut PHK terhadap Penggugat diketahui secara jelas bahwa perkara PHK *a quo* berawal dari ketidakhadiran/kemangkiran Penggugat ditempat kerja selama 2 (dua) hari yaitu pada tanggal 28 dan 29 Juni 2014 ...;”
  9. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti a quo* karena tidak ada satupun kata dalam jawaban Tergugat/Pemohon Kasasi dan juga bukti-bukti Tergugat/Pemohon Kasasi yang mendukung pertimbangan *Judex Facti a quo*, yaitu “... bahwa PHK terhadap Penggugat diketahui secara jelas bahwa perkara PHK *a quo* berawal dari ketidakhadiran/kemangkiran Penggugat ditempat kerja selama 2 (dua) hari yaitu pada tanggal 28 dan 29 Juni 2014 ...” Karena dari seluruh alat-alat bukti Penggugat/Termohon Kasasipun tidak ada satupun alat-alat bukti *a quo* yang membuktikan atau menunjukkan bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi telah mengawali PHK *a quo* sejak ketidakhadiran/kemangkiran Penggugat/Termohon Kasasi ditempat kerja selama 2 (dua) hari yaitu pada tanggal 28 dan 29 Juni 2014. Begitu juga tidak ada satupun alat bukti dari Penggugat/Termohon Kasasi yang mendukung pertimbangan *Judex Facti a quo*;
  10. Oleh karena faktanya adalah masalah ketidakhadiran/kemangkiran Penggugat ditempat kerja selama 2 (dua) hari yaitu pada tanggal 28 dan 29 Juni 2014 telah selesai dan sudah tidak menjadi permasalahan hukum lagi dengan adanya pengakuan Tergugat tanggal 30 Juni 2014 akan kesalahannya dan janji untuk tidak mengulangi perbuatannya *a quo* (*vide* Bukti T-7) dan juga Pemberian surat peringatan kepada Penggugat/Tergugat (*vide* Bukti T-8), yang semakin diperkuat dengan tetap masuk kerjanya Penggugat pada tanggal 1 Juli 2014, 3 Juli 2014, 6 Juli 2014, 7 Juli 2014 dan 10 Juli 2014 dan tidak ada satupun tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang melarang Tergugat/Pemohon Kasasi masuk kerja dinas dan sebaliknya menerima Termohon Kasasi/Penggugat bekerja seperti biasanya, sebagaimana ditunjukkan dengan Alat Bukti T-10 dan T-11;



11. Berdasarkan dalil dalam angka 9 dan 10 di atas, jelas bahwa pertimbangan *Judex Facti* tidak menerapkan asas *audi et alteram partem* (berat sebelah) dan asas obyektifitas dalam menilai pembuktian dari para pihak bahkan tidak didasarkan alat bukti sama sekali, baik alat bukti Penggugat/Termohon Kasasi dan alat bukti Tergugat/Pemohon Kasasi akan tetapi hanya didasarkan pada dalil Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya sehingga melanggar prinsip-prinsip pembuktian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164 jo. Pasal 1866 KUHPerduta;
12. Dengan demikian putusan *Judex Facti* terbukti telah salah menerapkan hukum/melanggar hukum yang berlaku dan atau telah lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164 jo. Pasal 1866 KUHPerduta yang menimbulkan konsekuensi putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b dan atau c Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan diubah lagi dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;
13. Bahwa dalam putusan *Judex Facti* pada halaman 20 baris 27 hingga halaman 21 baris 4, antara lain menyatakan "Menimbang, bahwa ... Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, dengan cara mengusir Penggugat dan melarang Penggugat untuk bekerja kembali di Rumah Sakit Tergugat dan sekaligus menghapus nama Penggugat dari jadwal dinas kerja di Rumah Sakit Tergugat, dalam Jawabannya Tergugat sama sekali tidak membantah atau tidak menyangkal dalil Penggugat tersebut, sehingga Majelis Hakim menganggap Tergugat mengakui dan membenarkan secara diam-diam telah melakukan PHK terhadap Penggugat secara sepihak dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku;"
14. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti a quo* karena tidak benar bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi tidak membantah dalil-dalil Penggugat/Termohon Kasasi dalam pertimbangan *a quo*, yang semakin menunjukkan pelanggaran *Judex Facti* atas asas *audi et alteram partem* (berat sebelah) dan asas obyektifitas, dengan menyembunyikan fakta-fakta dipersidangan untuk mendukung pertimbangan *a quo* yang tidak berdasar, oleh karena jelas dalam Jawaban dan kesimpulannya, Tergugat/Pemohon Kasasi telah membantah dalil-dalil Penggugat/Termohon Kasasi *a quo*, yaitu sebagai berikut:

Halaman 12 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- a. Dalam jawaban Tergugat/Pemohon Kasasi pada halaman 6 angka 5 huruf h, jelas tercantum kata-kata: "Bahwa berdasarkan seluruh uraian pada huruf a hingga huruf g di atas jelas bahwa tidak ada pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Tergugat, bahkan justru Penggugat yang telah melakukan pelanggaran hukum, yang walaupun terjadi demikian Tergugat tetap bersikap persuasif terhadap Penggugat dan tetap memperbolehkan Penggugat bekerja, sehingga seluruh dalil-dalil Penggugat di atas harus dinyatakan ditolak;
  - b. Dalam Kesimpulan Tergugat/Pemohon Kasasi pada halaman 6 angka 5 huruf h, jelas tercantum kata-kata: "Bahwa berdasarkan seluruh alat bukti di atas, terbukti bahwa Penggugat, dengan alat bukti-alat bukti yang dihadapkannya, gagal atau tidak berhasil membuktikan dalilnya tersebut di atas dan sebaliknya Tergugat, dengan alat bukti-alat bukti yang dihadapkannya, justru yang berhasil membantah dalil Penggugat aquo dan membuktikan bahwa terbukti tidak ada tindakan dari Tergugat yang melarang atau menyuruh Penggugat untuk tidak bekerja bahkan terbukti Tergugat tetap memberi kesempatan Penggugat untuk tetap dinas, walaupun telah melakukan pelanggaran absensi (mangkir) berkali-kali;"
15. Oleh karena faktanya adalah tidak ada PHK sepihak oleh Tergugat/Pemohon Kasasi, tidak ada tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang mengusir Penggugat dan melarang Penggugat untuk bekerja kembali di Rumah Sakit Tergugat/Pemohon Kasasi dan tidak ada tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang mengusir Penggugat dan melarang Penggugat yang menghapus nama Penggugat dari jadwal dinas kerja di Rumah Sakit Tergugat, sehingga jelas pertimbangan *Judex Facti a quo* tidak didasarkan pada alat bukti sama sekali, baik alat bukti Penggugat/Termohon Kasasi dan alat bukti Tergugat/Pemohon Kasasi dan justru sebaliknya Pemohon Kasasi/Tergugat yang berhasil membuktikan tetap masuk kerjanya Penggugat pada tanggal 1 Juli 2014, 3 Juli 2014, 6 Juli 2014, 7 Juli 2014 dan 10 Juli 2014 dan tidak ada satupun tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang melarang Tergugat/Pemohon Kasasi masuk kerja dinas dan sebaliknya menerima Termohon Kasasi/Penggugat bekerja seperti biasanya, sebagaimana ditunjukkan dengan Alat Bukti T-10 dan T-11;
16. Berdasarkan dalil dalam angka 14 dan 15 di atas, jelas bahwa pertimbangan *Judex Facti* tidak menerapkan asas *audi et alteram partem* (berat sebelah) dan asas obyektifitas dalam menilai pembuktian dari para



pihak bahkan tidak didasarkan alat bukti sama sekali, baik alat bukti Penggugat/Termohon Kasasi dan alat bukti Tergugat/Pemohon Kasasi akan tetapi hanya didasarkan pada dalil Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya sehingga melanggar prinsip-prinsip pembuktian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164 jo. Pasal 1866 KUHPerdara;

17. Dengan demikian putusan *Judex Facti* terbukti telah salah menerapkan hukum/melanggar hukum yang berlaku dan atau telah lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164 jo. Pasal 1866 KUHPerdara yang menimbulkan konsekuensi putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b dan atau c Undang Undang Nomor 14 tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan diubah lagi dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;
18. Bahwa oleh karena pertimbangan-pertimbangan di atas terbukti merupakan pertimbangan yang tidak berdasar, salah menerapkan hukum/melanggar hukum dan juga lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam HIR dan KUHPerdara, maka pertimbangan-pertimbangan lain yang berkaitan, yaitu pada halaman 21 angka 5-16, juga harus dipandang merupakan pertimbangan yang tidak berdasar, salah menerapkan hukum/melanggar hukum dan juga lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam HIR, yang menimbulkan konsekuensi putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b dan atau c Undang Undang Nomor 14 tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan diubah lagi dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;
19. Bahwa dalam putusan *Judex Facti* pada halaman 22 baris 19 hingga halaman 23 baris 10, antara lain menyatakan "Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas Tergugat terbukti telah melakukan PHK terhadap Penggugat pada tanggal 30 Juni 2014 secara lisan dengan cara, dengan cara melarang Penggugat untuk bekerja kembali seperti biasanya di Rumah Sakit Tergugat dan telah menghapuskan nama Penggugat pada jadwal dinas kerja di Rumah Sakit, yang kemudian menjadi perselisihan PHK dalam perkara *a quo* dan sampai dengan saat ini perselisihan *aquo* masih dalam proses dan belum ada penyelesaian konkrit yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, oleh karenanya ketidakhadiran Penggugat di Rumah Sakit Tergugat dari tanggal 1 Juli 2014 sampai

Halaman 14 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dengan saat ini tidak dapat dikategorikan sebagai mangkir kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ....”

20. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti a quo* karena sebagaimana telah diuraikan dalam uraian dalil-dalil sebelumnya di atas tidak benar (dan juga tidak pernah terbukti) Tergugat pernah melakukan PHK secara lisan kepada Penggugat/Termohon Kasasi (lihat uraian dalil dan bukti dalam angka 4 hingga angka 12) dan juga tidak benar (yang juga tidak pernah terbukti) Tergugat/Pemohon Kasasi telah melarang Penggugat untuk bekerja kembali seperti biasanya di Rumah Sakit Tergugat dan telah menghapuskan nama Penggugat pada jadwal dinas kerja di Rumah Sakit, sehingga jelas pertimbangan *Judex Facti a quo* merupakan pertimbangan yang tidak berdasar, salah menerapkan hukum/melanggar hukum dan juga lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam HIR dan KUHPerduta;
21. Bahwa oleh karena tidak benar dan tidak terbukti ada PHK secara lisan atau larangan kepada Penggugat oleh Tergugat/Pemohon Kasasi untuk bekerja kembali seperti biasanya di rumah sakit dan tetap tercantumnya nama penggugat pada jadwal dinas kerja di rumah sakit (Bukti T-10 dan T-11) bahkan Penggugat/Termohon Kasasi tetap masuk dinas kerja pada tanggal 1 Juli 2014, 3 Juli 2014, 6 Juli 2014, 7 Juli 2014 dan 10 Juli 2014 menunjukkan bahwa tidak masuk kerjanya Penggugat/Termohon Kasasi sejak tanggal 11 Juli 2015 hingga 6 Agustus 2014 harus dipandang sebagai mangkir kerja karena perselisihan antara Penggugat/Termohon Kasasi dengan Tergugat/Pemohon Kasasi telah selesai dan sudah tidak menjadi permasalahan hukum lagi dengan adanya pengakuan Tergugat tertanggal 30 Juni 2014 akan kesalahannya dan janji untuk tidak mengulangi perbuatannya *a quo* (*vide* Bukti T-7) dan juga Pemberian surat peringatan kepada Penggugat/Tergugat (*vide* Bukti T-8), yang semakin diperkuat dengan tetap masuk kerjanya Penggugat pada tanggal 1 Juli 2014, 3 Juli 2014, 6 Juli 2014, 7 Juli 2014 dan 10 Juli 2014 dan tidak ada satupun tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang melarang Tergugat/Pemohon Kasasi masuk kerja dinas dan sebaliknya menerima Termohon Kasasi/Penggugat bekerja seperti biasanya, sebagaimana ditunjukkan dengan Alat Bukti T-10 dan T-11;
22. Bahwa apabila memang Penggugat/Termohon Kasasi tetap merasa masih ada perselisihan antara dirinya dengan Pemohon Kasasi/Tergugat, maka

Halaman 15 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



hal tersebut tidak dapat dijadikan alasan bagi Termohon Kasasi/Penggugat untuk tidak masuk kerja karena terbukti nama Penggugat tetap masuk dalam dinas kerja di Rumah Sakit Royal Taruma dan juga telah dipanggil 3 kali untuk masuk dinas, kecuali jika ada tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang mencoba menghalanginya masuk dinas kerja, yang faktanya tidak terjadi dan Pemohon Kasasi/Tergugat tetap memperbolehkan Penggugat untuk dinas kerja (Bukti T-10 dan T-11), sehingga tindakan Penggugat/Termohon Kasasi yang tidak masuk dinas kerja sejak tanggal 10 Juli 2014 hingga 6 Agustus 2015, padahal sudah dipanggil masuk kerja secara patut dan sah (Bukti P-9a, 9b dan 9c) harus dipandang sebagai mangkir kerja dan telah sah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

23. Berdasarkan dalil dalam angka 19 hingga angka 22 di atas, jelas bahwa pertimbangan *Judex Facti* tidak menerapkan asas *audi et alteram partem* (berat sebelah) dan asas obyektifitas dalam menilai pembuktian dari para pihak bahkan tidak didasarkan alat bukti sama sekali, baik alat bukti Penggugat/Termohon Kasasi maupun alat bukti Tergugat/Pemohon Kasasi akan tetapi hanya didasarkan pada dalil Penggugat/Termohon Kasasi dalam gugatannya sehingga melanggar prinsip-prinsip pembuktian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164 jo. Pasal 1866 KUHPerdara;

24. Dengan demikian putusan *Judex Facti* terbukti telah salah menerapkan hukum/melanggar hukum yang berlaku dan atau telah lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam HIR khususnya Pasal 163 jo. Pasal 164 jo. Pasal 1866 KUHPerdara yang menimbulkan konsekuensi putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b dan atau c Undang Undang Nomor 14 tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan diubah lagi dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

25. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 23 dan 24 putusan *a quo* berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

a. Pada prinsipnya asas yang dianut dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia adalah asas *no work no pay* sebagaimana ditentukan dalam Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;



- b. Bahwa dalam uraian-uraian sebelumnya terbukti bahwa tidak masuk kerjanya Penggugat/Termohon Kasasi sejak tanggal 10 Juli 2014 adalah bukan karena larangan dari Tergugat/Pemohon Kasasi yang dibuktikan dengan tetap dimasukkannya nama Penggugat/Termohon Kasasi dalam dinas kerja dan absensi bulan Juli 2014 (Bukti T-10 dan T-11) yang diperkuat dengan masuk kerjanya Penggugat/Termohon Kasasi pada tanggal 1 Juli 2014, 3 Juli 2014, 6 Juli 2014, 7 Juli 2014 dan 10 Juli 2014 (Bukti T-11) dan diperkuat lagi dengan panggilan masuk kerja oleh Tergugat/Pemohon Kasasi pada Penggugat/Termohon Kasasi sebanyak 3 kali (Bukti T-9a, 9b dan 9c), sehingga tidak masuk kerjanya Penggugat/Termohon Kasasi adalah karena keinginan Penggugat/Termohon Kasasi sendiri, sehingga dapat dikualifikasi atau dikategorikan sebagai mangkir kerja;
- c. Dengan demikian upah, tunjangan dan hak-hak lainnya dari pekerja wajib dibayarkan oleh Pengusaha pada pekerja jika Pekerja menunaikan atau melaksanakan kewajibannya untuk bekerja;
- d. Oleh karena tidak bekerjanya Penggugat/Termohon Kasasi merupakan mangkir kerja maka secara hukum ia tidak berhak menerima upah dan hak lainnya terkait;
- e. Bahwa dengan demikian pertimbangan putusan *Judex Facti a quo* terbukti telah salah menerapkan hukum/melanggar hukum yang berlaku yang menimbulkan konsekuensi pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b dan atau c Undang Undang Nomor 14 tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan diubah lagi dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009, sehingga Penggugat/Termohon Kasasi tidak berhak atas upah atau tunjangan atau hak-hak lainnya yang sudah tidak menjadi haknya lagi kecuali memberikan uang penggantian hak kepada Penggugat sebagaimana ditentukan dalam Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat, pada tanggal 27 November 2014, yaitu sebagai berikut:
1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, yang mana sisa cuti tahunan yang belum diambil hingga bulan Agustus 2014 adalah 2 hari, sehingga yang berhak diterima oleh Penggugat adalah sebesar:  
$$\text{Rp}3.478.000,00 \text{ dibagi } 25 \text{ hari dikali } 2 \text{ hari} = \text{Rp}278.300,00$$



(pembulatan), yang telah di bayarkan melalui transfer Bank Mandiri pada 27 November 2014;

2. Biaya atau ongkos pulang, yang tidak dibayarkan karena Penggugat bertempat tinggal dan lokasi kerjanya di Jakarta, sehingga tidak terdapat biaya atau ongkos pulang;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, yang mana berdasarkan Surat Menakerstrans RI Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2005 ditentukan bahwa pekerja yang dikualifikasi mengundurkan diri tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan;
4. Uang pisah, yang mana sesuai dengan Pasal 31 ayat (3) Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Royal Taruma, dengan mengingat masa kerja Penggugat, maka Penggugat berhak mendapatkan uang pisah sebesar 1 bulan upah, yaitu sebesar Rp3.478.000,00 yang juga telah dibayarkan kepada Penggugat melalui transfer Bank Mandiri pada tanggal 25 Agustus 2014;

*Judex Facti* telah Salah Menerapkan Hukum/Melanggar Hukum Yang Berlaku

26. Bahwa dalam Pasal 163 HIR ditentukan: "Barang siapa menyatakan mempunyai sesuatu hak atau mengemukakan suatu perbuatan untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain haruslah membuktikan adanya hak itu atau adanya perbuatan itu;"
27. Bahwa suatu gugatan dalam hukum acara perdata wajib didukung oleh alat bukti yang diakui dalam hukum acara perdata diatur secara enumeratif dalam Pasal 1866 KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) dan Pasal 164 HIR yang terdiri dari:
  - a. Tertulis/tulisan;
  - b. saksi;
  - c. persangkaan;
  - d. pengakuan;
  - e. sumpah.
28. Bahwa dalam pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* beberapa kali *Judex Facti* mengatakan terbukti dalil-dalil Penggugat/Termohon Kasasi, yang menyebabkan *Judex Facti* mengabulkan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi tanpa menganalisa bukti-bukti Penggugat/Termohon Kasasi *a quo* apakah mendukung dalil-dalil Penggugat/Termohon Kasasi, padahal sebaliknya justru tidak ada satupun alat bukti yang diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang dapat membuktikan dalil-dalil



Penggugat/Termohon Kasasi seperti dalil adanya PHK lisan pada tanggal 30 Juni 2014, adanya larangan Penggugat untuk masuk kerja atau tindakan Tergugat/Pemohon Kasasi yang menghapus jadwal dinas kerja, yang pembuktiannya dapat dilihat dari fakta-fakta sebagai berikut:

- a. Bukti P-1, yaitu: Fotokopi SK Nomor 182/RSRT/SK-Dir/Pers/IX/2008, NRP: 08060302 (asli tidak ada), Bahwa Bukti P-1 hanya berupa fotokopi sehingga seharusnya secara hukum tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara *a quo*. Pemohon Kasasi/Tergugat mengakui keberadaan SK *a quo* hanya sebagai bukti pengangkatan Penggugat sebagai Pegawai di lingkungan Rumah Sakit Royal Taruma sejak tahun 2008 akan tetapi tidak merupakan alat bukti yang membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di atas;
- b. Bukti P-2, yaitu: Fotokopi Slip Gaji Termohon Kasasi/Penggugat (*print out* ada) memang diakui oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai bukti pembayaran gaji yang dibayarkan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat kepada Termohon Kasasi/Penggugat. Dalam perkara *a quo* Bukti P-2 hanya berfungsi untuk membuktikan besarnya gaji yang diberikan Pemohon Kasasi/Tergugat kepada Termohon Kasasi/Penggugat akan tetapi tidak merupakan alat bukti yang membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di atas;
- c. Bukti P-3, yaitu: Fotokopi Daftar Dinas (asli tidak ada) tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara *a quo* karena hanya merupakan fotokopi sehingga tidak dapat menjadi alat bukti yang dapat membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di atas;
- d. Bukti P-4, yaitu: Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit Tanggal 17 Juli 2014 (asli ada). Bukti P-4 dari Termohon Kasasi/Penggugat ini sesuai dengan Bukti T-12 dari Tergugat. Berdasarkan bukti risalah perundingan Bipartit *a quo* (Bukti P-4 atau T-12) tidak merupakan bukti yang dapat membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat, seperti mengusir dan melarang Termohon Kasasi/Penggugat bekerja akan tetapi malah membuktikan sikap Pemohon Kasasi/Tergugat



yang tetap menerima Termohon Kasasi/Penggugat bekerja, yaitu dengan masuk pagi;

- e. Bukti P-5, yaitu: Fotokopi Daftar Dinas (asli tidak ada) tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara *a quo* karena hanya merupakan fotokopi sehingga tidak dapat menjadi alat bukti yang dapat membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat di atas;
- f. Bukti P-6, yaitu: Fotokopi Surat Keputusan Nomor 024/RSRT/SK-Dir/ Pers/VIII/2014 (asli ada). Bukti P-6 dari Termohon Kasasi/Penggugat ini sesuai dengan Bukti T-17a dari Pemohon Kasasi/Tergugat. Berdasarkan Bukti Bukti P-6 atau T-17a *a quo* dibuktikan bahwa tindakan Termohon Kasasi/Penggugat yang tidak masuk kerja selama lebih dari 5 hari berturut-turut dikualifikasi sebagai pengunduran diri;
- g. Bukti P-7, yaitu: Fotokopi Daftar Dinas Termohon Kasasi/Penggugat (asli tidak ada) tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara *a quo* karena hanya merupakan fotokopi sehingga tidak dapat menjadi alat bukti yang dapat membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di atas;
- h. Bukti P-8, yaitu: Fotokopi Putusan PHI Nomor 34/PHI.G/2011/PN Jkt.Pst (asli ada) tidak merupakan alat bukti yang berkaitan dengan perkara *a quo* dan tidak merupakan alat bukti yang membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di atas;
- i. Bukti P-9, yaitu: Fotokopi Putusan PHI Nomor 179/PHI.G/2011/PN Jkt.Pst (asli tidak ada) tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara *a quo* karena hanya merupakan fotokopi. Selain itu juga tidak merupakan alat bukti yang berkaitan dengan perkara *a quo* dan tidak merupakan alat bukti yang membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di atas;
- j. Bukti P-10, yaitu: Fotokopi Putusan Nomor 285K/Pdt.Sus-PHI/2014 (asli ada) tidak merupakan alat bukti yang berkaitan dengan perkara *a quo* dan tidak merupakan alat bukti yang membuktikan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat di atas;

Halaman 20 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



29. Bahwa berdasarkan uraian dalam butir 28 di atas, jelas bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum pembuktian sehingga pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan dan karenanya gugatan Termohon Kasasi/Penggugat harus ditolak;
30. Bahwa sebaliknya dalam pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* sama sekali tidak menilai dan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, seperti antara lain:
- a. Justru terbukti bahwa Penggugat telah mangkir selama lebih dari 5 hari berturut-turut dan dipanggil 3 x secara patut sehingga dapat dikualifikasi telah mengundurkan diri:
    1. Bahwa memang dari alat bukti-alat bukti yang dihadirkan di persidangan, baik dari Termohon Kasasi/Penggugat atau Pemohon Kasasi/Tergugat, tidak terdapat bukti bahwa Termohon Kasasi/Penggugat pernah mengajukan pengunduran diri, akan tetapi terdapat berbagai alat-alat bukti yang membuktikan Termohon Kasasi/Penggugat dapat dikualifikasi telah mengundurkan diri;
    2. Bahwa terbukti Termohon Kasasi/Penggugat tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut pada tanggal 11 Juli hingga 15 Juli 2015 dan karenanya Pemohon Kasasi/Tergugat sudah melakukan panggilan kerja kepada Termohon Kasasi/Penggugat (lihat Bukti T-10, T-11, T-9a, T-9b dan T-9c);
    3. Bahwa setelah panggilan tersebut, ternyata tanggal 17 Juli 2015 Termohon Kasasi/Penggugat datang, bukan untuk bekerja, melainkan mengaku untuk melakukan perundingan dengan Pemohon Kasasi/Tergugat. Dalam pertemuan tersebut Pemohon Kasasi/Tergugat telah meminta Termohon Kasasi/Penggugat untuk tetap dinas, yaitu dinas pagi sesuai dengan jadwal dinas Karyawan bulan Juli 2014 dengan penempatan langsung dari Kepala Departemen Perawatan (lihat risalah perundingan Bipartit *vide* Bukti P-4 dan Bukti T-12), akan tetapi ternyata sejak tanggal 18 Juli hingga 23 Juli 2014 (5 hari berturut-turut) Termohon Kasasi/Penggugat tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sama sekali;
    4. Bahwa dari pertemuan tersebut terbukti Pemohon Kasasi tetap menganggap Termohon Kasasi/Penggugat sebagai perawat di Rumah Sakit Pemohon Kasasi/Tergugat dan tidak ada penurunan jabatan atau gaji akan tetapi perubahannya Penggugat/Termohon



Kasasi tidak lagi dinas dengan sistem shift tapi menjadi dinas pagi dengan penempatan langsung dari Kepala Departemen Perawatan;

5. Bahwa terbukti sejak tanggal 18 juli hingga 23 juli 2014 (5 hari berturut-turut) Termohon Kasasi/Penggugat tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sama sekali, hingga akhirnya pada tanggal 24 Juli 2014 Tergugat mengeluarkan Surat panggilan kepada Termohon Kasasi/Penggugat untuk bekerja kembali disertai dengan lampiran jadwal dinas (*vide* Bukti P- 13a, P-13b, P-13c);
5. Bahwa terbukti sejak tanggal 24 Juli hingga tanggal 3 Agustus 2014 (11 hari berturut-turut) Termohon Kasasi/Penggugat tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sama sekali, hingga akhirnya pada tanggal 4 Agustus 2014 Tergugat mengeluarkan surat panggilan kepada Termohon Kasasi/Penggugat untuk bekerja kembali disertai dengan lampiran jadwal dinas (*vide* Bukti P- 14a, P-14b, P-14c, T-15 dan T-16);
6. Bahwa terbukti Termohon Kasasi/Penggugat telah tidak masuk dinas selama sekitar 24 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan sah dan Tergugat telah melakukan panggilan untuk dinas selama 3 kali, yaitu pada tanggal 15 Juli 2014, pada tanggal 24 Juli 2014 dan pada tanggal 4 Agustus 2014, akan tetapi Termohon Kasasi/Penggugat tetap tidak masuk kerja;
7. Bahwa apabila memang Termohon Kasasi/Penggugat merasa ada perselisihan antara dirinya dengan Tergugat, namun hal tersebut tidak dapat dijadikan alasan bagi Termohon Kasasi/Penggugat untuk masuk kerja karena terbukti nama Termohon Kasasi/Penggugat tetap masuk dalam dinas kerja di Rumah Sakit Royal Taruma dan juga telah dipanggil 3 kali untuk masuk dinas;
8. Bahwa berdasarkan seluruh alat bukti di atas, terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat, dengan alat bukti-alat bukti yang dihadapkannya, telah berhasil membuktikan dalilnya bahwa Termohon Kasasi/Penggugat telah mangkir selama lebih dari 5 hari berturut-turut dan dipanggil 3 x secara patut sehingga dapat dikualifikasi telah mengundurkan diri dan sebaliknya Termohon Kasasi/Penggugat, dengan alat bukti - alat bukti yang dihadapkannya, justru tidak berhasil membuktikan bahwa ia tidak mangkir kerja lebih dari 5 hari berturut-turut (bahkan mangkir selama 24 hari berturut-turut) serta telah 3 kali



- memanggil Termohon Kasasi/Penggugat secara patut untuk masuk dinas, akan tetapi tidak ditanggapi oleh Termohon Kasasi/Penggugat;
9. Bahwa dengan mengacu pada ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Termohon Kasasi/Penggugat dikualifikasi telah mengundurkan diri sehingga tindakan Pemohon Kasasi/Tergugat mengeluarkan SK Nomor 024/RSRT/SK-DIR/VIII/2014 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Mengundurkan Diri) (*vide* Bukti T-17a, T-17b dan T-17c) merupakan tindakan yang sah dan berdasarkan ketentuan Pasal 168 Undang Undang Ketenagakerjaan *a quo*;
  10. Bahwa oleh karena dikualifikasi telah mengundurkan diri, maka tindakan Pemohon Kasasi/Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi/Penggugat dengan kualifikasi Mengundurkan Diri, tanpa melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, adalah sesuai dan tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 154 huruf b jo. Pasal 151 UU jo. Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
  11. Berdasarkan dalil-dalil di atas, maka tindakan Tergugat mengeluarkan SK Nomor 024/RSRT/SK-DIR/VIII/2014 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Mengundurkan Diri) merupakan tindakan yang sah dan berdasarkan ketentuan Pasal 168 jo. Pasal 154 huruf b jo. Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*;
  12. Bahwa oleh karena Pemohon Kasasi/Tergugat telah berhasil membuktikan dalil-dali aquo di atas, sehingga tindakan *Judex Facti* yang mengabaikan dalil dan alat-alat bukti *a quo* dan malah mengabaikan dalil-dalil Termohon Kasasi/Penggugat yang justru tidak didukung oleh alat bukti yang cukup dan sah, menyebabkan pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum pembuktian sehingga pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan dan karenanya gugatan Termohon Kasasi/Penggugat harus ditolak;
- b. Bahwa justru terbukti Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah mengusir dan tetap memperbolehkan Termohon Kasasi/Penggugat masuk kerja.
1. Bahwa terbukti Termohon Kasasi/Penggugat masuk dinas pada tanggal 1 Juli 2014, 3 Juli 2014, 6 Juli 2014, 7 Juli 2014 dan 10 Juli 2014 (*vide* Bukti T-11), akan tetapi sisanya Termohon Kasasi/



Penggugat tidak masuk kerja, yaitu pada 2 Juli 2014, 4 Juli 2014, 5 Juli 2014, 8 Juli 2014, 9 Juli 2014, kemudian dari tanggal 11 Juli hingga 3 Agustus 2014;

3. Bahwa juga terbukti nama Termohon Kasasi/Penggugat tetap dimasukkan dalam dinas kerja di Rumah Sakit Royal Taruma pada bulan Juli dan Agustus 2014. (*vide* Bukti T-10 dan T-15);

4. Bahwa berdasarkan seluruh alat bukti di atas, terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat, dengan alat bukti-alat bukti yang dihadapkannya, telah berhasil membuktikan dalilnya bahwa ia tidak pernah mengusir dan tetap memperbolehkan Termohon Kasasi/Penggugat masuk kerja dan sebaliknya Termohon Kasasi/Penggugat, dengan alat bukti-alat bukti yang dihadapkannya, justru gagal membuktikan dalilnya bahwa ia telah dilarang atau diusir atau tidak diperbolehkan kerja oleh Pemohon Kasasi/Tergugat bahkan terbukti Tergugat tetap memberi kesempatan Termohon Kasasi/Penggugat untuk tetap dinas, walaupun telah melakukan pelanggaran absensi (mangkir) berkali-kali;

5. Bahwa oleh karena Pemohon Kasasi/Tergugat telah berhasil membuktikan dalil *a quo* di atas, sehingga tindakan *Judex Facti* yang mengabaikan dalil dan alat-alat bukti *a quo* dan malah mengabaikan dalil-dalil Termohon Kasasi/Penggugat yang justru tidak didukung oleh alat bukti yang cukup dan sah, menyebabkan pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* telah salah menerapkan atau melanggar hukum pembuktian sehingga pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan dan karenanya gugatan Termohon Kasasi/Penggugat harus ditolak;

31. Bahwa berdasarkan seluruh uraian dalil-dalil tersebut di atas, jelas bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan atau melanggar hukum sehingga pertimbangan dan putusan *Judex Facti a quo* harus dibatalkan dan karenanya gugatan Termohon Kasasi/Penggugat harus ditolak;

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

bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 17 Desember 2015, dan kontra memori kasasi tanggal 25 Januari 2016, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa fakta yang konkrit perselisihan antara Pemohon Kasasi/Pengusaha dengan Termohon Kasasi/Pekerja adalah berawal dari ketidakhadiran Termohon Kasasi masuk kerja selama 2 (dua) hari kerja setelah melaksanakan cuti dari tanggal 20 s/d 27 Juni 2014, dan terhadap ketidakhadiran Pekerja telah dikenai surat peringatan kedua;

Bahwa telah terjadi perselisihan antara Pekerja dengan Pengusaha dan kedua belah pihak telah melakukan perundingan Bipartite sebagaimana Risalah Bipartite tanggal 17 Juli 2014 (*vide* Bukti P-4/T-12) dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 6 Agustus 2014 (*vide* Bukti P-6/T-17a);

Bahwa panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali dilakukan Pengusaha kepada Pekerja pada saat proses perselisihan berlangsung pada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga panggilan *a quo* tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 168 Undang Undang 13 Tahun 2003 dan penjelasannya, sehingga tidak dapat dikualifikasi mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Pengusaha telah menyatakan pemutusan hubungan kerja tetapi alasan pemutusan hubungan kerja mengundurkan diri tidak terbukti, maka sudah dapat dipastikan jika hubungan kerja terus berlanjut yaitu dengan mempekerjakan kembali sebagaimana amar putusan *Judex Facti* sudah dapat dipastikan hubungan kerja tidak lagi harmonis, sehingga berdasarkan penjelasan umum alinea ke 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 demi keadilan dan kemanfaatan kepada kedua belah pihak hubungan kerja putus dengan alasan disharmonis, lagi pula alasan pemutusan hubungan kerja antara Pemohon dengan Termohon tidak mengenai alasan pemutusan hubungan kerja yang dilarang sesuai ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa Pekerja berhak atas 2 kali uang pesangon, uang penggantian hak dan uang proses 6 (enam) bulan sesuai dengan lama proses penyelesaian perselisihan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia 2015;

Menimbang, bahwa masa kerja Pekerja dari tanggal 3 Juni 2008 s/d 6 Agustus 2014, 6 (enam) tahun lebih, upah terakhir Rp3.678.000,00, jumlah hak kompensasi adalah:

Uang Pesangon:	$2 \times 7 \times \text{Rp}3.678.000,00$	= Rp51.492.000,00
UPMK:	$3 \times \text{Rp}3.678.000,00$	= Rp11.034.000,00
UPH:	$15 \% \times \text{Rp}62.526.000,00$	= Rp9.378.900,00

Halaman 25 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah Proses menuju PHK: 6 x Rp3.6787.000,00 = Rp22.068.000,00

Jumlah: = Rp93.972.900,00

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: RUMAH SAKIT ROYAL TARUMA/PT TARUMA BHAKTI MEDIKA, tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Nomor 155/Pdt.Susu.PHI/2015/PN Jkt.Pst, tanggal 23 November 2015, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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 semua tingkat peradilan 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 :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **RUMAH SAKIT ROYAL TARUMA/PT TARUMA BHAKTI MEDIKA** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Nomor 155/Pdt.Susu.PHI/2015/PN Jkt.Pst, tanggal 23 November 2015;

## MENGADILI SENDIRI:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat/Pengusaha membayar uang kompensasi kepada Penggugat/Pekerja sejumlah Rp93.972.900,00 (sembilan puluh tiga juta sembilan ratus tujuh puluh dua ribu sembilan ratus rupiah);

Halaman 26 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **24 Mei 2016** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Buyung Marizal, S.H., M.H., dan Dr. Horadin Saragih, 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 oleh Hosianna M Sidabalok, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd.

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Ttd.

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

Ketua Majelis,

Ttd.

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

Panitera Pengganti,

Ttd.

Hosianna M Sidabalok, S.H., M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

an. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.  
NIP. 19591207 1985122 002

Halaman 27 dari 27 hal. Put. Nomor 147 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**Disclaimer**

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