



**P U T U S A N**

Nomor 1228 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

**PT. INDONUSA TELEMEDIA (TRANSVISION)**, berkedudukan di Kapten Tendean Nomor 88 C Mampang Prapatan, Jakarta Selatan, yang diwakili oleh Hengkie Liwanto, selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada RUSDIN LSMAIL, S.H.,M.H.,CLA, dan kawan-kawan, Para Adovokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum RiLS dan Rekan beralamat di Jalan Bintaro Raya Nomor 2 A Blok C Tanah Kusir, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Juni 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

**HARIS SUSANTO**, warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Gg Ahmad Nomor 46 RT.008/ RW.003 Kelurahan Makasar, Kecamatan Makasar, Jakarta Timur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada MARTHEN Y. SIWABESSY, S.H., dan kawan-kawan, Para Adovokat, Konsultan Hukum dan Assisten Advokat pada Kantor Hukum Perisai Keadilan beralamat di Jalan Perintis Nomor 27 Karet Belakang, Setiabudi, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Juli 2017, 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. LEGALITAS PENGAJUAN GUGATAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).**

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2

*Halaman 1 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan batasan waktu Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan kerja, yang berbunyi:

Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja";

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;

"Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan karena pengajuan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja masih dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sesudah dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/ Perusahaan, maka izinkan Penggugat untuk mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kepaniteraan Pengadilan Perselisihan Hubungan Kerja pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Dengan demikian Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini diajukan masih dalam tenggang waktu yang ditentukan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut;

## II. KEDUDUKAN HUKUM PENGGUGAT SEBAGAI PEKERJA

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja sebagai Karyawan Kontrak terhitung sejak tahun 2007, berdasarkan Surat Keputusan Nomor 324/011/TelVis/XII/2006, tentang Penawaran Posisi/ Jabatan yang ditanda tangani oleh Udiyatno selaku Direktur Utama dari perusahaan Tergugat pada tanggal 29 Desember 2006, yang menyatakan bahwa Penggugat telah diangkat sebagai Tech Installation terhitung sejak tanggal 2 Januari 2007; (Bukti - P.1);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa pada tahun 2014 Penggugat diangkat sebagai Karyawan Tetap berdasarkan Surat Keputusan Nomor 1456/012/HCM/TRANSVISION/IX/2014, tentang Pengangkatan sebagai Karyawan Tetap yang ditanda tangani oleh Hauji Suryadi selaku Direktur Administrasi & Keuangan pada tanggal 26 September 2014, yang menyatakan bahwa Penggugat diangkat sebagai Technician Assisten Manager di RSO Jakarta & Banten terhitung sejak tanggal 26 September 2014; (Bukti - P.2);
3. Bahwa dari pengangkatan tersebut, Tergugat mengeluarkan pemberitahuan penyesuaian gaji tahun 2015, Nomor 442/012/HCM/ Transvision/V/2015/Rhs-Prib. Dengan memberikan gaji sebesar Rp.8.010.115,- (delapan juta sepuluh ribu seratus lima belas rupiah) tanpa rincian upah/tunjangan jabatan; (Bukti - P.3);
4. Bahwa berdasarkan Surat Keputusan mengenai pengangkatan sebagai karyawan tetap, maka dapat dikategorikan Penggugat merupakan pekerja yang memiliki loyalitas dan pengabdian yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari lamanya masa kerja selama 9 (sembilan) tahun terhitung sejak tahun 2007 hingga tahun 2016, walaupun hanya berstatus sebagai karyawan kontrak selama 7 (tujuh) tahun berturut-turut terhitung sejak tahun 2007 hingga tahun 2014;
5. Bahwa selama bekerja, Penggugat bekerja sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan dan tidak pernah terlibat masalah ataupun mendapatkan teguran/peringatan dari Tergugat;

## III. FRAUD/ PEMBEBASAN TUGAS KEPADA SELURUH PEKERJA YANG DILAKUKAN TERGUGAT;

1. Bahwa pada tanggal 19 November 2015 seluruh kegiatan operasional pada Regional Office Jakarta diFreeze/dihentikan untuk keperluan audit terkait dugaan FRAUD (pelanggaran yang mengakibatkan kerugian) yang dilakukan oleh karyawan dan pada tanggal 03 Desember 2015, Penggugat dan seluruh rekan Regional Office Jakarta menerima surat pembebasan tugas dari Tergugat demi penyelidikan yang dilakukan oleh bagian internal dan bagian CT Corporation; (Bukti - P.4);
2. Bahwa setelah dilakukan Freeze/ dihentikan kegiatan Operasional pada Regional Office Jakarta, untuk keperluan audit terkait dugaan FRAUD (pelanggaran yang mengakibatkan kerugian), menurut sepengetahuan Penggugat tidak menghasilkan hal apapun yang seharusnya diberitahukan kepada seluruh pekerja;

Halaman 3 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa setelah dilakukan Freeze/ dihentikan Kegiatan Operasional pada Regional Office Jakarta, karena keperluan audit terkait dugaan FRAUD (pelanggaran yang mengakibatkan kerugian), pada tanggal 23 Februari 2016 seluruh karyawan Regional Office Jakarta dipanggil untuk menghadap perwakilan dari Tergugat. Hasil dari pertemuan tertanggal 23 Februari 2016 tersebut, menyatakan bahwa seluruh karyawan diminta secara paksa untuk menandatangani formulir pengunduran diri dengan kompensasi pembayaran 1 (satu) bulan gaji bulan berjalan;
4. Bahwa terhadap hasil pertemuan tertanggal 23 Februari 2016, Penggugat merasa keberatan dengan adanya keputusan tersebut, kemudian Penggugat mengirimkan surat keberatan terhadap hasil pertemuan tertanggal 23 Februari 2016 tersebut, yang berisi tentang pernyataan keberatan atas permintaan perusahaan mengenai pengunduran diri dengan kompensasi 1 (satu) bulan gaji;
5. Bahwa pada tanggal 25 Februari 2016, Tergugat memberhentikan 19 (sembilan belas) orang yang terdiri dari pegawai tetap dan kontrak yang rata-rata telah bekerja minimal di atas 2 (dua) tahun, yang pada sebelumnya telah diminta secara paksa menandatangani formulir pengunduran diri oleh Tergugat dengan kompensasi pembayaran 1 (satu) bulan gaji;
6. Bahwa tindakan Tergugat yang memberhentikan 19 (sembilan belas) orang yang terdiri dari pegawai tetap dan kontrak yang rata-rata telah bekerja minimal di atas 2 (dua) tahun, yang pada sebelumnya telah diminta secara paksa menandatangani formulir pengunduran diri, merupakan suatu tindakan efisiensi kepada pekerja;

## IV. DEMOSI (SANKSI) YANG DILAKUKAN TERGUGAT MERUPAKAN TINDAKAN TANPA ALASAN YANG JELAS DAN BERDASAR

1. Bahwa pada tanggal 18 Maret 2016, Penggugat divonis bersalah dan diberikan sanksi (Demosi) oleh pihak perusahaan (PT Indonusa Telemedia-Transvision) melalui Surat Keputusan Direksi Nomor 46/012/HCM/TRANSVISION/III/2016/Rhs tentang Demosi Karyawan. Isi dari ketentuan Demosi Karyawan tersebut berupa penurunan jabatan Penggugat dari Technician Assisten Manager Tangerang menjadi Staff, juga diikuti dengan Demosi Gaji berupa penurunan gaji dari semula dengan gaji Rp. 8.010.115 (delapan juta sepuluh ribu seratus lima belas rupiah) menjadi Rp. 3.750.000,- (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) (Bukti - P.5);

Halaman 4 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

2. Bahwa kemudian pada tanggal 21 Maret 2016, Penggugat menghadap ke bagian Human Resources Development (HRD) untuk mempertanyakan dan mohon untuk dapat dilakukan peninjauan ulang atas Surat Demosi tersebut, dan Tergugat mengeluarkan hasil peninjauan ulang terhadap Surat Keputusan Direksi Nomor 048/012/ HCM/TRANSVISION/III/2016/Rhs; yang ditandatangani oleh Hauji Suryadi selaku Direktur Administrasi & Keuangan pada tanggal 24 Maret 2016 tentang Tinjauan Penghasilan atas Demosi Karyawan, yang merubah gaji dari semula dengan gaji Rp. 3.750.000,- (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) menjadi Rp. 4.750.000,- (empat juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah); (Bukti - P.6);
3. Bahwa pemberian sanksi (Demosi) yang diberikan kepada Penggugat tidak berdasar dan beralasan, karena Tergugat tidak pernah memberitahukan dan membuktikan hasil penilaian kinerja dan hasil temuan audit yang menjadi dasar pemberian sanksi (Demosi);

## V. TINDAKAN MUTASI TANPA KETELITIAN, KECERMATAN DAN KEHATI-HATIAN YANG DILAKUKAN TERGUGAT TERHADAP PENGGUGAT

1. Bahwa setelah itu pada tanggal 27 Mei 2016, Penggugat dipanggil untuk menghadap dan Penggugat diberikan Surat Mutasi untuk penempatan Technician Regional Office Sumatera Utara melalui Keputusan; Direksi Nomor 057/012/HpM/TRANSVISIONA//2016/Rhs, tertanggal 1 Mei 2016, yang sudah terhitung sejak tanggal 1 Mei 2016; (Bukti-P.7);
2. Bahwa Penggugat keberatan atas Keputusan Direksi Nomor 057/012/H C M/TRAN SVISIO N A//2 016/Rhs, pada tanggal 1 Mei 2016 tentang mutasi karyawan, dengan itu Penggugat mengajukan surat permohonan perihal tanggapan dan permohonan peninjauan kembali tertanggal 31 Mei 2016, yang pada intinya menjelaskan ada kesalahan mengenai dasar pertimbangan Penggugat dalam memberikan keputusan, hal tersebut tercantum pada bagian menimbang huruf b, yang berbunyi: "Bahwa terdapat posisi TECHNICIAN RO BANDUNG di Divisi SALES RETAIL Direktorat MARKETING & SALES yang harus di isi". Akan tetapi pada bagian Menetapkan, Penggugat menempati jabatan bam sebagai Technician RO - Sumatera Utara (Bukti - P.8);
3. Bahwa Penggugat kemudian mengajukan surat permohonan kepada Tergugat tertanggal 27 Juni 2016, perihal permohonan mutasi untuk dapat ditempatkan di Regional Office Jakarta dengan lokasi kerja Bogor, Tangerang dan Bekasi. Kemudian mendapat tanggapan pada tanggal

Halaman 5 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

12 Juli 2016 yang pada pokoknya menjelaskan bahwa Tergugat menolak permohonan dari Penggugat tersebut; (Bukti - P.9);

4. Bahwa mutasi adalah hak prerogatif perusahaan tetapi di dalam surat mutasi atas nama Penggugat tertanggal 1 Mei 2016 yang berlaku juga pada tanggal 1 Mei 2016, dalam pertimbangannya dengan memperhatikan struktur organisasi terdapat posisi Technician RO Bandung, namun dalam surat Keputusan tersebut Tergugat memutuskan memutasikan pekerja ke Technician RO - Sumatera Utara oleh sebab itu tujuan mutasi untuk memenuhi organisasi diragukan kebenarannya;

## VI. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK DAN ALASAN YANG BERDASAR SESUAI DENGAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG;

1. Bahwa pada tanggal 20 Juli 2016, Penggugat kembali dipanggil untuk menghadap perwakilan Tergugat dan disarankan untuk membuat surat pernyataan yang pada pokoknya menyatakan keberatan terhadap mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat; (Bukti -P. 10);
2. Bahwa akibat surat pernyataan yang menyatakan keberatan terhadap mutasi tertanggal 20 Juli 2016 tersebut, Tergugat mengeluarkan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak Nomor 210B /012/ LCA/ TRANSVISION/VII/2016, tertanggal 28 Juli 2016, tanpa melalui dan memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; (Bukti-P. 11);
3. Bahwa berdasarkan Surat Tergugat Nomor 210B/012/LCA/ TRANSVISION/VII/2016, tertanggal 28 Juli 2016, Penggugat juga tidak menerima uang kompensasi dalam bentuk apapun, baik Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Masa Kerja yang menjadi hak Penggugat; (Bukti-P.11);
4. Bahwa sebelum dikeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, Penggugat tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan sesuai dengan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";

## VII. UPAYA BIPARTIT YANG DILAKUKAN PENGGUGAT

Halaman 6 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

1. Bahwa Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah melayangkan Surat Somasi Nomor 004/SOM/PK/JKT/VIII/2016, tertanggal 9 Agustus 2016 yang ditujukan kepada Tergugat, agar Tergugat segera menyelesaikan Kewajiban-kewajibannya kepada Penggugat, sekaligus undangan pertemuan secara bipartit guna penyelesai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang dijadwalkan tanggal 16 Agustus 2016; (Bukti - P. 12);
2. Bahwa pada tanggal 16 Agustus 2016, Kuasa Hukum Penggugat mendapatkan konfirmasi melalui telepon untuk perubahan jadwal pertemuan menjadi tanggal 22 Agustus 2016, karena Kuasa Hukum Tergugat sedang berada di luar kota; (Bukti - P.13);
3. Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2016, kuasa hukum Penggugat mengkonfirmasi melalui sms untuk kehadiran Tergugat pada pertemuan! secara bipartit guna penyelesai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat; (Bukti - P. 14);
4. Bahwa pada pertemuan bipartit pada tanggal 22 Agustus 2016 tersebut pada pokok pembahasannya, Tergugat meminta kepada kuasa hukum Penggugat untuk memberikan perincian dan total kewajiban yang harus dibayarkan Tergugat;
5. Bahwa pada tanggal 30 Agustus 2016, Penggugat mengirimkan surat Nomor 005/SOM/PK/JKT/VIII/2016, Perihal Kewajiban yang harus dibayarkan oleh Tergugat; (Bukti - P.15);
6. Bahwa surat permintaan tersebut dibalas kuasa hukum Tergugat yang pada pokoknya menolak seluruh isi dan permintaan Penggugat sebagaimana tertuang di dalam surat Tanggapan Atas Surat Nomor 005/SOM/PK/JKT/VIII/2016 tanggal 30 Agustus 2016 Nomor 06/RiLS-TS/IX/2016 yang tertanggal 6 September 2016; (Bukti - P. 16);
7. Bahwa terhadap surat tersebut kuasa hukum Penggugat kembali melayangkan surat somasi kedua kepada Tergugat dengan Nomor 003/SOM/PK/JKT/IX/2016 pada tanggal 16 September 2016. (Bukti-P.17);
8. Bahwa surat tersebut juga dibalas pihak Tergugat yang pada pokoknya menyatakan dalam surat Nomor 026/RiLS-TS/IX/2016, tertanggal 26 September 2016, bahwa pihak Tergugat bersikap sama pada surat tanggapan pertama tertanggal 6 September 2016; (Bukti - P. 18);
9. Bahwa pada tanggal 29 September 2016, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya mengirimkan surat somasi ketiga/terakhir dengan Nomor

Halaman 7 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

008/SOM/PK/JKT/IX/2016 untuk meminta pihak Tergugat guna memenuhi kewajiban yang harus dibayarkan kepada Penggugat; (Bukti -P.19);

10. Bahwa sebelum Penggugat mendaftarkan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Jakarta, Penggugat sudah melalui upaya penyelesaian secara BIPARTIT bersama-sama dengan Kuasa Hukum Tergugat, namun tidak tercapai kata sepakat antara Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

## VIII. UPAYA TRIPARTIT YANG DILAKUKAN PENGGUGAT PADA DINAS KETENAGAKERJAAN JAKARTA SELATAN

1. Bahwa PENGGUGAT melalui kuasanya telah mengajukan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jakarta Selatan Nomor 009/SOM/PK/JKT/IX/2016 tanggal 29 September 2016 perihal: Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara Penggugat dengan Tergugat melalui Petugas Perantara ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jakarta Selatan; (Bukti - P.20);
2. Bahwa setelah Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jakarta Selatan, telah mengundang Penggugat dan Tergugat untuk hadir pada tanggal 17 Oktober 2016, berdasarkan surat Nomor 3950/-1.835.3, tertanggal 6 Oktober 2016, Perihal Panggilan Penawaran; (Bukti - P.21);
3. Bahwa Penggugat dan Tergugat telah dipanggil secara patut oleh Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan yaitu melalui Surat Panggilan Sidang Mediasi Pertama Nomor 4179/-1.835.3, tanggal 21 Oktober 2016 untuk hadir sidang mediasi pada tanggal 28 Oktober 2016, namun tidak tercapai kata sepakat, karena pada saat mediasi dari Pihak Perusahaan tetap akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tidak memberikan kompensasi dalam bentuk apapun; (Bukti - P.22);
4. Bahwa berdasarkan surat Nomor 42407-1.835.3, tertanggal 28 Oktober 2016, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, kembali mengundang Penggugat dan Tergugat untuk kembali pada tanggal 8 November 2016; (Bukti - P.23);
5. Bahwa berdasarkan undangan dan klarifikasi Permasalahan Perselisihan Hubungan industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah melakukan Pemanggilan untuk mediasi tanggal 15 November 2016, dan yang terakhir tanggal 23 November 2016;

Halaman 8 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

6. Bahwa Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran kepada Penggugat dan Tergugat, melalui Surat Nomor 6974/-1.835.1, tanggal 8 Desember 2016 yang menganjurkan sebagai berikut : (Bukti - P.24);

### PENDAPAT DAN PERTIMBANGAN MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL;

- Bahwa pekerja Sdr. Haris Susanto telah bekerja di perusahaan PT. Indonusa Telemedia (Transvision) yang beralamat di Jalan Kapten Tendean Nomor 88 C Jakarta Selatan sejak tanggal 2 Januari 2007 sebagai Technician Asman dan sesuai Surat Keputusan Direksi sesuai surat Nomor 442/012/HGM/Transvision/V/2015/Rhs-Prib tidak ada perincian komposisi upah oleh sebab itu upah pekerja adalah sebesar Rp. 8.010.155,-;
- Bahwa permasalahan pekerja dengan pengusaha berawal ketika pada bulan Februari 2016 anak buah pekerja Sdr. Agus Budiantoro (supervisor) tidak meletakkan barang Decoder di gudang dan atas kesalahan Sdr. Agus Budiantoro (supervisor) tersebut menurut pekerja sanksi yang diberikan pengusaha terlalu mengada-ada karena barang tersebut tidak hilang dan secara organisasi masih ada yang lebih bertanggungjawab yakni atasan pekerja selaku Regional Head tetapi tidak diberikan sanksi, sedangkan menurut pengusaha pekerja Sdr. Haris Susanto selaku Asisten Manager telah dianggap tidak mengarahkan anak buahnya/ bawahannya dan juga kinerja pekerja tidak bagus untuk itu pengusaha menawarkan agar pekerja mengundurkan diri karena pekerja masih ingin tetap bekerja kemudian pekerja di Demosi dengan upah juga diturunkan, kemudian dimutasikan ke Sumatera Utara terakhir diputus hubungan kerjanya pada tanggal 28 Juli 2016 tanpa diberikan kompensasi apapun;
- Bahwa Surat Keputusan Direksi Nomor SK. 46/012/HCM/Transvision/III/ 2016/Rhs. alasan Demosi karena Kinerja dan hasil temuan audit, namun demikian pada saat mediasi pengusaha tidak dapat membuktikan hasil kinerja serta hasil temuan audit yang menyebabkan pengusaha menjatuhkan sanksi Demosi kepada pekerja, oleh sebab itu tindakan Demosi kepada pekerja tidak dapat dibenarkan;
- Bahwa sesuai surat Nomor 442/012/HCM/Transvision/V/2015/Rhs-Prib. upah pekerja sebesar Rp8.010.155,- tanpa rincian upah/

Halaman 9 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

tunjangan jabatan, oleh sebab itu tindakan pengusaha telah menurunkan upah pekerja menjadi Rp. 4.750.000,- dengan alasan demosi adalah tidak berdasar, maka tuntutan kekurangan upah pekerja sejak didemosi dapat di pertimbangkan;

- Bahwa mutasi adalah hak prerogatif perusahaan tetapi di dalam surat mutasi atas nama pekerja tertanggal 1 Mei 2016 yang berlaku juga pada tanggal 1 Mei 2016, dalam pertimbangannya dengan memperhatikan struktur organisasi terdapat posisi Technician RO Bandung, namun dalam surat Keputusan tersebut pengusaha memutuskan/ memutasikan pekerja ke Technician RO - Sumatera Utara oleh sebab itu tujuan mutasi untuk memenuhi organisasi diragukan kebenarannya;
- Bahwa sesuai dengan bukti yang dilampirkan pengusaha berupa email dari Sdr. Ismail Nuraeni (Regional Head) pada tanggal 13 April 2016 sebanyak 22 karyawan RO Jakarta diminta mengundurkan diri, 19 sudah mengundurkan diri dan 3 orang yang habis masa kontraknya tidak diperpanjang, berdasarkan hal tersebut sesungguhnya pengusaha melakukan efisiensi demikian yang dilakukan kepada pekerja;
- Bahwa sesuai dengan surat Nomor 210B/012/LCA/TRASVISIONA/II/2016 tanggal 28 Juli 2016 pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja tanpa memberikan kompensasi apapun tidak dapat dipertimbangkan, namun demikian mengingat pekerja bersedia diputus hubungan kerjanya sepanjang diberikan hak-haknya sesuai peraturan perundangan maka adanya pemutusan hubungan kerja dapat dipertimbangkan;
- Bahwa pekerja tidak pernah mendapatkan surat peringatan seperti yang diatur dalam Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dipersamakan pengusaha telah melakukan efisiensi seperti yang diatur dalam Pasal 164 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh sebab itu atas pemutusan hubungan kerja tersebut wajar pekerja diberikan uang pesangon sebesar 2 x Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;

Halaman 10 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Pasal 17 Peraturan Perusahaan tentang cuti tahunan diatur apabila dalam waktu 1 tahun setelah hak cuti timbul tidak diambil maka menjadi hangus dan Pasal 19 Peraturan Perusahaan mengatur cuti panjang akan hangus apabila dalam 2 tahun, namun demikian pengusaha tidak pernah memberikan peraturan perusahaan/memberitahukan timbulnya hak cuti pekerja sehingga pekerja tidak pernah mengambil cuti tahunan dan mengetahui adanya cuti panjang, oleh karena pekerja belum pernah mengambil cuti tahunan dan cuti panjang yang muncul pada tahun 2014 dan 2015 oleh sebab itu wajar pekerja diberikan uang cuti tahunan pada tahun 2016 serta cuti panjang selama 2 bulan upah;
- Bahwa sesuai dengan Pasal 155 pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum dan masing-masing pihak tetap menjalankan hak dan kewajibannya, namun di dalam surat pemutusan hubungan kerja pekerja diberi kesempatan bekerja sampai dengan tanggal 30 Juli 2016 dengan demikian ketidakhadiran pekerja sejak bulan Agustus 2016 bukan kesalahan pekerja, oleh sebab itu wajar pekerja tetap mendapatkan upah sejak bulan Agustus 2016;
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, guna Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja Sdr. Haris Susanto dengan perusahaan PT. Indonusa Telemedia (Transvision) yang beralamat di Jalan Kapten Tendean Nomor 88 C Jakarta Selatan, maka Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;

## MENGANJURKAN

PT. Indonusa Telemedia (Transvision) yang beralamat di Jalan Kapten Tendean Nomor 88 C Jakarta Selatan membayarkan kepada pekerja Sdr. Haris Susanto uang pesangon sebesar 2 x Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 Undang-undang nomor 13 tahun 2003, serta upah dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon ( $2 \times 9 \times \text{Rp}8.010.115,-$ ) = Rp 144.182.070,-
- b. Uang penghargaan masa kerja ( $4 \times \text{Rp}8.010.115,0$ ) = Rp 32.040.460,-
- c. Uang penggantian perumahan, pengobatan serta

Halaman 11 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perawatan (15% x 176.222.530,-)	= Rp 26.433.379,-
d. Uang Cuti Tahunan 2016, 12 hari (12/21 x Rp8.010.115,0)	= Rp 4.577.208,-
e. Cuti panjang (2xRp8.010.115,0)	= Rp 16.020.230,-
f. Kekurangan upah bulan :	
Maret 2016	= Rp 1.630.057,-
April 2016	= Rp 3.250.115,-
Mei 2016	= Rp 3.250.115,-
Juni 2016	= Rp 3.250.115,-
Juli 2016	= Rp 3.250.115,-
THR 2016	= Rp 3.250.115,-
g. Upah bulan Agustus sampai dengan November 2016	= Rp 32.040.460,-
Jumlah	= Rp 273.174.439,-

7. Bahwa sedangkan Tergugat sejak dikeluarkannya anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jakarta Selatan, hingga saat diajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini tidak juga menunjukkan tanggapan yang baik terhadap anjuran tersebut;
8. Bahwa oleh karena Tergugat tidak menunjukkan tanggapan yang baik dapat dikategorikan tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan yang menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jakarta Selatan dan tidak melaksanakan anjuran tersebut maka Para Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai dengan ketentuan pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan: "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;"

## IX. KETENTUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGA KERJAAN YANG DILANGGAR DAN DITABRAK OLEH TERGUGAT;

1. Bahwa tindakan Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa melalui dan memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dapat

Halaman 12 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dikualifikasikan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran dari ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, yaitu :

Pasal 151:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
  - (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
  - (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Bahwa Tergugat juga telah melakukan pelanggaran dari ketentuan Pasal 155 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

Pasal 155 ayat 1

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
3. Bahwa selain itu Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan penggantian hak yang telah disebutkan dengan jelas dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1), ayat (2) huruf (h) dan ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:  
h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

Halaman 13 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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)





- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun. 4 (empat) bulan upah;
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
4. Bahwa dengan adanya Tindakan Tergugat yang memberhentikan 19 (sembilan belas) orang yang sebelumnya telah diminta secara paksa menandatangani formulir pengunduran diri, dan adanya tindakan demosi serta mutasi terhadap Penggugat yang keberatan dan menolak menandatangani formulir pengunduran diri, sehingga Tergugat hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat merupakan suatu tindakan efisiensi kepada pekerja yang diatur dalam Pasal 164 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:
  1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) tentang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
  2. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik;
  3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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);

5. Bahwa berdasarkan penjelasan tersebut di atas pihak Tergugat hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan tujuan agar Para Penggugat tidak menuntut Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Uang Penggantian Hak-hak lain, Uang Gaji yang belum dibayar, hal tersebut jelas-jelas telah melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) *Juncto* Pasal 156 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

## X. TINDAKAN TERGUGAT YANG MENIMBULKAN KERUGIAN

1. Bahwa akibat perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat untuk efisiensi, telah menimbulkan kerugian kepada Penggugat dengan tidak diberikannya hak-hak dari Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak;
2. Bahwa adapun kerugian-kerugian Penggugat yang dilakukan oleh TERGUGAT, dapat diperinci sebagai berikut:

Kerugian Material:

- a. Uang Pesangon : Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) *Juncto* Pasal 156 angka 2 huruf i maka Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp. 144.182.070 (seratus empat puluh empat juta seratus delapan puluh dua ribu tujuh puluh rupiah) dengan rincian:

$2 \times (\text{upah} / \text{bulan}) \times (9 \text{ bulan upah}) = 2 \times (\text{Rp. } 8.010.115.-) \times (9 \text{ bulan upah}) - \text{Rp. } 144.182.070,-$  (seratus empat puluh empat juta seratus delapan puluh dua ribu tujuh puluh rupiah); Pasal 164 ayat 3 :

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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)." Pasal 156 angka 2 huruf i:

"masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah"



- b. Uang Penghargaan Masa Kerja: Berdasarkan ketentuan Pasal 156 angka 3 huruf c maka Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp32.040.460,- (tiga puluh dua juta empat puluh ribu empat ratus enam puluh rupiah) dengan rincian : (upah /bulan) X (4 bulan upah) = (Rp. 8.010.115,-) X (4 bulan upah) = Rp. 32.040.460 (tiga puluh dua juta empat puluh ribu empat ratus enam puluh rupiah);

Pasal 156 angka 3 huruf c:

"masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah";

- c. Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan serta Perawatan: Berdasarkan ketentuan Pasal 156 angka 4 huruf c maka Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp. 26.433.379,- (dua puluh enam juta empat ratus tiga puluh tiga ribu tiga ratus tujuh puluh sembilan rupiah) dengan rincian :

$15\% \times (\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan}) = 15\% \times (\text{Rp. } 144.182.070,- + \text{Rp. } 32.040.460,-) = \text{Rp. } 26.433.379,-$  (dua puluh enam juta empat ratus tiga puluh tiga ribu tiga ratus tujuh puluh sembilan rupiah);

Pasal 156 angka 4 huruf c :

"Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat";

- d. Uang Cuti Tahun 2016 : Berdasarkan ketentuan Pasal 156 angka 4 huruf a maka Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp4.577.208,- (empat juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus delapan rupiah) dengan rincian:

$(\text{Jumlah cuti pertahun} / \text{hari kerja perbulan}) \times \text{Upah Perbulan} = 12/21 \times (\text{Rp. } 8.010.115,-) = \text{Rp. } 4.577.208,-$  (empat juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu dua ratus delapan rupiah);

Pasal 156 angka 4 huruf a:

"Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur";

Cuti Panjang : Berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan PT Indonusa Telemedia Pasal 19 angka 11 maka Penggugat mengalami kerugian sebesar Rp. 16.020.230,- (enam belas juta dua puluh ribu dua ratus tiga puluh rupiah) dengan rincian:

$2 \times \text{Upah Perbulan} = 2 \times \text{Rp. } 8.010.115,- = \text{Rp. } 16.020.230,-$  (enam belas juta dua puluh ribu dua ratus tiga puluh rupiah);

Halaman 16 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Perusahaan PT Indonusa Telemedia Pasal 19 angka 11:  
"Hak istirahat panjang tidak dapat diganti dalam bentuk uang, kecuali Karyawan tersebut meninggal dunia atau mengalami proses Pemutusan Hubungan Kerja";

- f. Kekurangan pembayaran upah akibat dari Demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, karena sesuai surat Nomor 442/012/HCM/Transvision/V/72015/Rhs-Prib upah pekerja sebesar Rp. 8.010.155,- tanpa rincian upah/tunjangan jabatan, oleh sebab itu tindakan Tergugat telah menurunkan upah Penggugat menjadi Rp.4.750.000,- dengan alasan demosi adalah tidak berdasar, sehingga terdapat kekurangan pembayaran upah Penggugat Pada bulan Maret hingga Juli, dengan rincian sebagai berikut:

Maret sebesar	Rp 1.630.057,-
April sebesar	Rp 3.250.115,-
Mei sebesar	Rp 3.250.115,-
Juni sebesar	Rp 3.250.115,-
<u>Juli sebesar</u>	<u>Rp 3.250.115,-</u>
Total	Rp14.670.517,-

- g. Kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya akibat dari Demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, karena sesuai Surat Nomor 442/012/HCM/TransvisionA//2015/Rhs-Prib upah pekerja sebesar Rp. 8.010.155,- tanpa rincian upah/tunjangan jabatan, oleh sebab itu tindakan Tergugat telah menurunkan upah Penggugat menjadi Rp. 4.750.000,- dengan alasan demosi adalah tidak berdasar, sehingga terdapat kekurangan pembayaran Upah Tunjangan Hari Raya Penggugat, sebesar Rp. 3.250.115,- (tiga iuta dua ratus lima puluh ribu seratus lima belas rupiah);
- h. Upah Bulan Agustus 2016 sampai dengan February 2017: Berdasarkan Pasal 155 Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum dan masing-masing pihak tetap menjalankan hak dan kewajibannya, namun di dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja, Tergugat diberi kesempatan bekerja sampai dengan tanggal 30 Juli 2016 dengan demikian ketidakhadiran Tergugat sejak bulan Agustus 2016 bukan kesalahan Tergugat, oleh sebab itu wajar Tergugat tetap mendapatkan upah sejak bulan Agustus 2016 hingga

Halaman 17 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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)



February 2017, sebesar: 7 Bulan x Rp. 8.010.115,- = Rp. 56.070.805,-  
(lima puluh enam juta tujuh puluh ribu delapan ratus lima rupiah);

Sehingga total keseluruhan kerugian yang dialami oleh klien kami sejumlah:

- a. Uang pesangon (2 x 9 x Rp8.010.115,-) = Rp 144.182.070,-
- b. Uang penghargaan masa kerja (4xRp8.010.115,0) = Rp 32.040.460,-
- c. Uang penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan (15% x 176.222.530,-) = Rp 26.433.379,-
- d. Uang Cuti Tahunan 2016, 12 hari (12/21 x Rp8.010.115,0) = Rp 4.577.208,-
- e. Cuti panjang (2xRp8.010.115,0) = Rp 16.020.230,-
- f. Kekurangan upah bulan :
  - Maret sebesar = Rp 1.630.057,-
  - April sebesar = Rp 3.250.115,-
  - Mei sebesar = Rp 3.250.115,-
  - Juni sebesar = Rp 3.250.115,-
  - Juli sebesar = Rp 3.250.115,-
- g. Kekurangan Pembayaran uang Tunjangan Hari Raya = Rp 3.250.115,-
- h. Upah bulan Agustus 2016 sampai dengan Februari 2017 = Rp 56.070.805,-  
Total = Rp 297.204.784,-  
(dua ratus sembilan puluh tujuh juta dua ratus empat ribu tujuh ratus delapan puluh empat rupiah);

**XI. PRASANGKA TERHADAP TERGUGAT AKAN LALAI TERHADAP PUTUSAN PENGADILAN YANG MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM TETAP;**

1. Bahwa Penggugat mempunyai sangkaan yang beralasan Tergugat akan ingkar dan lalai untuk memenuhi isi keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dalam perkara ini dan karenanya mohonlah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap harinya kepada Penggugat apabila ternyata Tergugat lalai memenuhi isi keputusan hukum yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dalam perkara ini;
2. Bahwa oleh karena itu gugatan ini berpedoman pada Pasal 180 HIR, maka dimohonkan Majelis Hakim berkenan untuk menyatakan putusan

Halaman 18 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 K/Pdt.Sus-PHI/2017





yang dijatuhkan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain yang dilakukan oleh Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*);

3. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak, maka telah patut dan adil untuk dihukum membayar ongkos-ongkos perkara yang timbul dalam perkara ini;

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

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu uang pesangon sebesar 2 x Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, serta upah dengan perincian sebagai berikut:

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| a. Uang pesangon (2 x 9 x Rp8.010.115,-)  | = Rp 144.182.070,-       |
| b. Uang penghargaan masa kerja (4xRp8.010.115,0)                                | = Rp 32.040.460,-        |
| c. Uang penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan (15% x 176.222.530,-) | = Rp 26.433.379,-        |
| d. Uang Cuti Tahunan 2016, 12 hari (12/21 x Rp8.010.115,0)                      | = Rp 4.577.208,-         |
| e. Cuti panjang (2xRp8.010.115,0)   | = Rp 16.020.230,-        |
| f. Kekurangan upah bulan :  |                          |
| Maret sebesar   | = Rp 1.630.057,-         |
| April sebesar   | = Rp 3.250.115,-         |
| Mei sebesar   | = Rp 3.250.115,-         |
| Juni sebesar  | = Rp 3.250.115,-         |
| Juli sebesar  | = Rp 3.250.115,-         |
| g. Kekurangan Pembayaran uang Tunjangan Hari Raya                               | = Rp 3.250.115,-         |
| h. Upah bulan Agustus 2016 sampai dengan Februari 2017                          | = <u>Rp 56.070.805,-</u> |
| Total   | = Rp 297.204.784,-       |
- (dua ratus sembilan puluh tujuh juta dua ratus empat ribu tujuh ratus delapan puluh empat rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/*Dwaangsom* sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini.
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain yang dilakukan oleh Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

ATAU:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri  
Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan Eksepsi, yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa memperhatikan Perihal gugatan Penggugat dimana Penggugat mendalilkan gugatannya adalah Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Haris Susanto. Apabila diperhatikan secara keseluruhan materi/posita gugatan Penggugat, dimana gugatan Penggugat telah mencampur adukan keseluruhan permasalahan hukum yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, Penggugat tidak hanya semata-mata memperlakukan tentang pengakhiran hubungan kerja, akan tetapi Penggugat juga mendalilkan mengenai keberatan atau penolakan atas Surat Keputusan tentang Demosi Nomor 46/012/HCM/Transvision/III/2016/Rhs. dan juga keberatan akan Surat Keputusan Mutasi Nomor 057/012/HCM/TrapvisionA//2016/Rhs. tanggal 1 Mei 2016;
- Bahwa perlu kiranya Tergugat kemukakan, terkait Demosi semestinya bukan lagi menjadi area sengketa pengakhiran hubungan kerja, mengingat permasalahan Demosi yang dilakukan Tergugat telah diterima secara baik oleh Penggugat, Penggugat sama sekali tidak melakukan keberatan atas Demosi yang diterimanya tersebut pada waktu itu, sehingga dengan demikian terkait Demosi terhadap Penggugat tersebut dianggap telah selesai atau tidak ada permasalahan lagi, hal mana dapat dibuktikan dengan diterimanya Upah/Gaji secara utuh setiap bulannya oleh Penggugat/Pekerja;
- Bahwa demikian juga halnya mengenai keberatan atas Surat Keputusan Mutasi, dimana Penggugat melakukan penolakan atas pekerjaan yang berikan oleh Tergugat, artinya Penggugat dalam hal ini telah secara nyata tidak melaksanakan kewajiban atau tugas-tugas yang diberikan Penggugat, padahal Penggugat sangatlah mengerti bahwa hal tersebut merupakan kewajibannya, sebagaimana ketentuan Pasal 7 ayat 1 Peraturan Perusahaan PT. INDONUSA TELEMEDIA Tahun 2016-2018. Yang berbunyi

Halaman 20 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

"Karyawan berkewajiban: Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan menjadi tanggungjawabnya dari perusahaan secara optimal";

- Bahwa penolakan Penggugat yang dengan sengaja tidak melaksanakan kewajiban tersebut sebagai bentuk pelanggaran berat yang berakibat dapat dikenai sanksi baik berupa peringatan keras hingga pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa meski Penggugat tidak melakukan pekerjaan selama lebih kurang 3 (tiga) bulan sejak dikeluarkan Surat Keputusan Mutasi, Tergugat dengan itikad baik tetap memberikan upah kepada Penggugat dengan pertimbangan Penggugat memiliki tanggungjawab atau kewajiban kepada keluarganya, namun hal ini sangat tidak disadari oleh Penggugat, justru Penggugat; dalam hal ini telah dengan sengaja menciptakan hubungan kerja yang tidak harmonis dengan Tergugat Perbuatan Penggugat yang demikian dapatlah dinilai apakah Tergugat yang telah melakukan Pelanggaran Hukum atau justru Tergugat yang melakukan pelanggaran ?;
- Bahwa mengenai ketentuan Demosi dan Mutasi di lingkungan perusahaan adalah menjadi kewenangan yang dimiliki oleh Penggugat atau pimpinan perusahaan, hal mana sebagai bentuk pengawasan dan penilaian secara internal akan kinerja para pekerja, yang tentunya Tergugat tetap memperhatikan dan mempertimbangkan Peraturan Perusahaan yang mengatur hal tersebut, yakni ketentuan. Pasal 11 ayat 1, 3, 4, 5 dan 6 Peraturan Perusahaan PT. INDONUSA TELEMEDIA Tahun 2016-2018 yang telah disahkan berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 1413/PHIJSK-PK/X/2016 Tentang Pengesahan Peraturan PT. INDONUSA TELEMEDIA tanggal 18 Oktober 2016;

## Pasal 11

### Promosi, Mutasi dan Demosi

#### Ayat 1 (satu):

" Promosi/mutasi/demosi di lingkungan perusahaan, baik dalam hal jabatan, gaji atau imbalan lainnya adalah menjadi hak dan wewenang pimpinan perusahaan yang diberitahukan secara tertulis kepada karyawan yang bersangkutan;

Ayat 3 (tiga) "Mutasi dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan dengan alasan;

- a. Bertambah/berkurangnya pekerjaan di suatu bagian/tempat;

Halaman 21 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

- b. Ketidakmampuan atau ketidakcakapan karyawan dalam menjalankan tugasnya;
- c. Pemberian kesempatan kepada karyawan yang berpotensi untuk maju;
- d. Untuk pendayagunaan karyawan agar tercipta tujuan perusahaan dengan tanpa mengurangi hak-hak karyawan;

Ayat 4 (empat) Perusahaan dapat mengambil tindakan berupa pencabutan dan/atau Demosi jabatan dari karyawan yang melakukan perbuatan melanggar peraturan tata tertib kerja ataupun yang melanggar aturan kedisiplinan ataupun karena tidak berprestasi yang penilaiannya dilakukan oleh atasan langsung dan/atau pimpinan perusahaan;

Ayat 5 (lima); Setiap karyawan wajib menerima dengan penuh rasa tanggungjawab atas segala penugasan yang diberikan oleh perusahaan.

Ayat 6 (enam) ; Apabila karyawan menolak penempatan/Penugasan oleh perusahaan, maka yang bersangkutan dapat dikenakan sebagai pelanggaran berat;

- Bahwa mengingat keseluruhan materi gugatan atau posita gugatan Penggugat tidak secara spesifik mempermasalahkan mengenai pengakhiran hubungan kerja sebagaimana Surat Keputusan Tergugat Nomor 210B/012/LCA/Transvision/VII/2016 tanggal 28 Juli 2016, tetapi juga Penggugat mendalilkan keberatannya akan Demosi dan Mutasi, Dan sementara dalam Petitum gugatannya Penggugat hanya memohonkan tentang pengakhiran hubungan dengan segala konsekuensi hukum, baik berupa uang pesangon maupun tuntutan lainnya sebagaimana dimohonkan dalam petitum gugatan, akan tetapi mengenai Demosi dan Mutasi sama sekali tidak dimohonkan secara khusus dalam petitum;
- Bahwa oleh karena antara materi/posita gugatan Penggugat tidak sama atau bertentangan dengan petitum yang dimohonkan, maka gugatan Penggugat yang demikian dapat dinyatakan kabur atau tidak jelas;

Berdasarkan dalil-dalil Eksepsi yang Tergugat uraikan di atas, Tergugat memohonkan kiranya Majelis Hakim Yang Mulia, yang memeriksa dan mengadili perkara ini, berkenan mengabulkan dan menerima Eksepsi dari Tergugat;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst., tanggal 12 Juni 2017 yang amarnya sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat;

Halaman 22 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

## DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai uang pesangon, uang penggantian hak, dan Upah Proses kepada Penggugat sebesar Rp139.175.000,- (seratus tiga puluh sembilan juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.366.000,- (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 12 Juni 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Juni 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 6 Juli 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 98/Srt.KAS/PHI/2017/PN.JKT. PST., *juncto* Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 20 Juli 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 24 Juli 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 4 Agustus 2017;

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

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

Bahwa, *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam memutus perkara *a quo* telah memberikan pertimbangan hukum yang tidak cukup sehingga keliru dalam memutus perkara *a quo*, untuk itu Pemohon akan menyampaikan alasan-alasan keberatan Pemohon terhadap

Halaman 23 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 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

pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara ringkas namun tepat sebagai berikut:

I. *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat salah dalam mempertimbangkan tentang kontrak kerja sebagaimana tertuang dalam pertimbangan hukum perkara *a quo* pada halaman 43 dan 44 karena tidak mempertimbangkan bukti T-1, bukti T-2, bukti T-7 dan bukti T-8:

1. Bahwa berdasarkan bukti T-1 dapat disimpulkan perusahaan Pemohon telah memiliki Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh lembaga yang berwenang dengan demikian Peraturan Perusahaan tersebut mempunyai kekuatan hukum mengikat terhadap seluruh karyawan di tempat Pemohon;
2. Bahwa berdasarkan bukti T-2 dapat disimpulkan Termohon telah diangkat sebagai pegawai tetap (PKWTT) pada tanggal 26 September 2014 di tempat Pemohon dengan demikian Peraturan Perusahaan *in casu* bukti T-1 mengikat juga terhadap Termohon;
3. Bahwa selanjutnya berdasarkan bukti T-7 dapat disimpulkan terhadap Termohon dilakukan mutasi ke wilayah lain akan tetapi berdasarkan bukti T-8 dapat diketahui Termohon menolak untuk mematuhi mutasi yang dilakukan Pemohon terhadap Termohon padahal tindakan mutasi karyawan adalah merupakan kewenangan Pemohon dan bukan perbuatan yang sifatnya melanggar hukum;
4. Bahwa dengan demikian telah terbukti perbuatan Termohon yang tidak bersedia melaksanakan mutasi alias "membangkang" merupakan pelanggaran yang masuk klasifikasi pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan;
5. Bahwa maka oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pemohon terhadap Termohon telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

II. *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah dalam mempertimbangkan uang pesangon, uang penggantian hak dan upah proses sebagaimana pertimbangan hukum putusan perkara *a quo* pada halaman 46 /d 43 yakni:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah yang mempertimbangkan masa kerja Termohon adalah 9 tahun karena berdasarkan bukti T-2 Termohon diangkat sebagai karyawan tetap di tempat Pemohon adalah pada tanggal 26 September 2014;

Halaman 24 dari 27 hal.Put. Nomor 1228 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2. Bahwa demikian pula *Judex Facti* telah salah dalam mempertimbangkan upah proses karena selama Termohon menolak melaksanakan mutasi Termohon tidak memenuhi kewajiban melaksanakan pekerjaan selaku karyawan maka oleh karenanya tidak pembayaran kepada karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan (*no work no pay*);
3. Bahwa namun terlepas dari hal itu semua dimana telah terbukti perbuatan Termohon yang tidak bersedia melaksanakan mutasi alias "membangkang" merupakan pelanggaran yang masuk klasifikasi pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan, dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pemohon terhadap Termohon telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Bahwa keberadaan Peraturan Perusahaan sebagaimana Bukti T-1 telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, akan tetapi keberadaan Peraturan tersebut dalam perkara *a quo* sama sekali tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*. Semestinya *Judex Facti* dalam hal ini harusnya lebih bijak dalam mempertimbangkan argumentasi hukum yang tidak merujuk pada peraturan hukum yang berlaku, karena sebagaimana kita ketahui bahwasannya sebuah peraturan yang dibuat adalah menjadi landasan hukum yang tujuan untuk mengatur tata kelola sebuah perusahaan agar tercipta hubungan yang harmonis antara pengusaha dan buruh. Bahwa apabila suatu Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh suatu perusahaan dengan proses yang panjang dan telah diakui keabsahannya oleh pemerintah tanpa dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk dijadikan landasan hukum dalam mengambil kebijakan atau keputusan maka peraturan tersebut menjadi sia-sia. Oleh karenanya terhadap Peraturan Perusahaan yang menjadi bukti Pemohon sudah semestinya menjadi landasan hukum dalam memutus perkara *a quo*;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 20 Juli 2017 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 4 Agustus 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:



Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat bukan karena Penggugat telah melakukan kesalahan, maka Penggugat berhak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta upah proses sebagaimana telah dipertimbangkan dengan tepat oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. Indonusa Telemedia (Transvision) tersebut harus ditolak;

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

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

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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. INDONUSA TELEMEDIA (TRANSVISION)** tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 19 Oktober 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari dan tanggal itu juga oleh Ketua Majelis tersebut, dengan dihadiri oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Bambang Ariyanto, S.H., M.H.,  
Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd.

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

Ttd.

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

K e t u a,

Ttd.

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

Panitera Pengganti,

Ttd.

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

## Biaya-biaya :

- |                              |    |            |
|------------------------------|----|------------|
| 1. Meterai .....             | Rp | 6.000,00   |
| 2. Redaksi .....             | Rp | 5.000,00   |
| 3. Administrasi kasasi ..... | Rp | 489.000,00 |
| Jumlah .....                 | Rp | 500.000,00 |

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

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