



PUTUSAN

Nomor 233 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

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

SEKOLAH HIGH SCOPE INDONESIA MEDAN, beralamat di Kompleks Citra Garden, Blok B12 Nomor 5, Jalan Jamin Ginting, Padang Bulan, Medan, diwakili oleh Sylvia Joice Pantjawati selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Junirwan Rahmat, S.H., dan kawan-kawan, Advokat dan Penasehat Hukum, pada Kantor Law Office Kurniawan & Associates, beralamat di Uro Building (Citi Bank) Level V Suite 9 Jalan Imam Bonjol, Nomor 23 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Mei 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

PAUL TARIGAN, bertempat tinggal di Jalan Pales I Nomor 8, Kelurahan Simpang Selayang, Medan Tuntungan, Medan, yang dalam hal ini memberi kuasa kepada Irfan Andrianta Tarigan, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat dan Konsultan Hukum, berkantor di Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia (LBH & PHAM Indonesia), beralamat di Jalan Bunga Stella Raya Nomor 14, Kelurahan Simpang Selayang, Kecamatan Medan Tuntungan, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Juni 2015, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

D a n

SEKOLAH HIGH SCOPE INDONESIA, berkedudukan di Jalan TB Simatupang Nomor 8, Cilandak Barat, Jakarta, sebagai Turut Pemohon Kasasi dahulu Turut Tergugat;

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 dan Turut Pemohon Kasasi dahulu Turut Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat, adalah sebuah perusahaan yang memiliki usaha dibidang pendidikan;
2. Bahwa Turut Tergugat merupakan perusahaan yang juga memiliki usaha dibidang pendidikan;
3. Bahwa Tergugat menjalankan usahanya di bidang pendidikan dengan mendapatkan lisensi dari Turut Tergugat;
4. Bahwa Turut Tergugat berdasarkan lisensi yang diberikan kepada Tergugat, selalu memberikan panduan dan bimbingan kepada Tergugat, yang diantaranya adalah panduan dan bimbingan terhadap guru guru, panduan dan bimbingan terhadap manajemen usaha dan sebagainya;
5. Bahwa dalam menjalankan usahanya, Tergugat merekrut tenaga guru pengajar yang selanjutnya diikutsertakan dalam pelatihan tenaga guru yang dilakukan oleh Turut Tergugat;
6. Bahwa Penggugat adalah salah satu tenaga guru pengajar yang dipekerjakan oleh Tergugat sejak bulan Mei 2007 sebagai guru mata pelajaran olah raga;
7. Bahwa sebagaimana kebiasaan Tergugat terhadap guru yang baru dipekerjakan, Tergugat mengikutsertakan Penggugat dalam pelatihan guru pengajar pada bulan April tahun 2008 di Jakarta, yang mana pelatihan tersebut dilaksanakan oleh Turut Tergugat;
8. Bahwa selama bekerja Penggugat juga mengikuti pelatihan, seminar atau hal-hal lainnya yang berupa panduan atau bimbingan yang dilakukan oleh Tergugat maupun Turut Tergugat;
9. Bahwa selama bekerja, Penggugat menerima hak berupa Upah dan juga Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
10. Bahwa terkhusus mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan, pada tahun 2012 Tergugat memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Penggugat sebesar Rp1.700.000,00 (satu juta tujuh ratus ribu rupiah) dimana upah Penggugat pada saat itu adalah Rp2.873.398,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu, tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah);
11. Bahwa pada tahun 2013 Tergugat memberikan kepada Penggugat Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar Rp1.700.000,00 (satu juta tujuh ratus ribu rupiah) dimana upah Penggugat pada saat itu adalah Rp2.948.000,00 (dua juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah);

Halaman 2 dari 26 Hal. Put. Nomor 233 K/Pdt.Sus-PHI/2016



12. Bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan, pada Pasal 3 ayat (1) a menyatakan:
- (1) Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah;
13. Bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan, pada Pasal 3 ayat (2) menyatakan:
- (2) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap;
14. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, jelas terdapat kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya terhadap Penggugat oleh Tergugat untuk Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2012 dan 2013, dengan perincian sebagai berikut:
- Kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2012 adalah Rp2.873.398,00 - Rp1.700.000,00 = Rp1.173.000,00;
 - Kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2013 adalah Rp2.948.000,00 - Rp1.700.000,00 = Rp1.248.000,00;
- Maka total kekurangan THR untuk tahun 2012 dan 2013 adalah: Rp1.173.000,00 + Rp1.248.000,00 = Rp2.421.000,00 (dua juta empat ratus dua puluh satu ribu rupiah);
15. Bahwa oleh karena adanya kekurangan pembayaran hak Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat dalam hal Tunjangan Hari Raya Keagamaan untuk tahun 2012 dan 2013 sebagaimana disebutkan diatas, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa gugatan ini menyatakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang dilakukan oleh Tergugat pada tahun 2012 dan 2013 melanggar Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan dan oleh karena itu memerintahkan Tergugat untuk membayar sisa kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat untuk Tahun 2012 dan 2013 sebesar Rp2.421.000,00 (dua juta empat ratus dua puluh satu ribu rupiah);
16. Bahwa oleh karena berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan, pembayaran Tunjangan Hari Raya



Keagamaan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah kewajiban Tergugat, maka oleh karena kelalaian Tergugat dalam membayar Tunjangan tersebut kepada Penggugat kiranya Majelis Hakim yang akan memeriksa perkara ini menghukum Tergugat untuk membayar bunga atas setiap bulan kelalaian sebesar 20 % (dua puluh persen) dari sisa Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang belum dibayarkan terhitung sejak terjadinya kelalaian hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini, yang jika diasumsikan gugatan ini putus pada bulan Februari 2015, maka bunga atas sisa Tunjangan Hari Raya Keagamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Untuk Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2012, bunganya sebesar : $Rp1.173.000,00 \times 20\% \times 26 \text{ bulan} = Rp6.099.600,00$ (enam juta sembilan puluh sembilan ribu enam ratus rupiah);
 - $Rp1.248.000,00 \times 20\% \times 26 \text{ bulan} = Rp6.489.600,00$ (enam juta empat ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus rupiah);
- sehingga total seluruh bunga dari sisa Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang harus dibayar oleh Tergugat I adalah:
 $Rp6.099.600,00 + Rp6.489.600,00 = Rp12.589.200,00$ (dua belas juta lima ratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus rupiah);

17. Bahwa pada tanggal 1 Juli 2014 Tergugat melalui pekerjanya yang bernama Fourgie secara lisan menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus sehingga untuk tahun ajaran baru Penggugat tidak lagi bekerja dengan Tergugat;
18. Bahwa dalam pertemuan tersebut Tergugat melalui pekerjanya yang bernama Forgie juga menawarkan upah bulan Juni 2014 kepada Penggugat dan pesangon 1 bulan upah;
19. Bahwa atas penawaran tersebut Penggugat menolak tawaran dari Tergugat tersebut;
20. Bahwa oleh karena upah Penggugat untuk pekerjaan yang dilakukannya pada bulan Juni 2014 belum diberikan oleh Tergugat dan hal tersebut adalah hak Penggugat, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini menyatakan Tergugat bersalah karena tidak membayar upah Penggugat untuk pekerjaan yang dilakukannya dibulan Juni 2014;
21. Bahwa oleh karena Tergugat bersalah karena tidak membayar upah Penggugat untuk pekerjaan yang dilakukan pada bulan Juni 2014, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa gugatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk memerintahkan Tergugat membayar upah Penggugat untuk bulan Juni 2014 tersebut sebesar Rp2.948.000,00 (dua juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah);

22. Bahwa dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, disebutkan sebagai berikut:

Pasal 19

1. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan dihitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima) persen untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu) persen untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;
 2. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;
 3. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum;
23. Bahwa berdasarkan Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang disebutkan diatas, Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini agar menghukum Tergugat dengan memerintahkan Tergugat untuk membayar kewajiban Tergugat berdasarkan isi Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, berupa penambahan upah akibat keterlambatan pembayaran upah Penggugat untuk bulan Juni 2014 yang dilakukan Tergugat, dimana apabila diasumsikan terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini adalah pada bulan Februari 2015 serta diasumsikan juga Tergugat belum juga membayar upah Penggugat dan penambahan upah akibat keterlambatan tersebut, maka perincian penambahan upah oleh karena keterlambatan pembayaran upah tersebut hingga bulan Februari 2015 adalah sebagai berikut:

1. Untuk Bulan Juli 2014

- 5 % (Rp2.948.000,00) x 5	= Rp737.000,00
- 1 % (Rp2.948.000,00) x 23	= <u>Rp678.040,00</u>
Total Penambahan upah Juli 2014	= Rp1.415.040,00



2. Untuk Bulan Agustus 2014

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp913.880,00

3. Untuk Bulan September 2014

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 30 = Rp 884.400,00

4. Untuk Bulan Oktober 2014

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp913.880,00

5. Untuk Bulan November 2014

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 30 = Rp884.400,00

6. Untuk Bulan Desember 2014

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp 913.880,00

7. Untuk Bulan Januari 2015

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp913.880,00

8. Untuk Bulan Februari 2015

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 29 = Rp 854.920,00

Total Keseluruhan Penambahan Upah Jika Putusan Telah Berkekuatan Hukum Tetap Pada Bulan Februari 2015 adalah:

Rp1.415.040,00 + Rp913.880,00 + Rp884.400,00 + Rp913.880,00 + Rp884.400,00 + Rp913.880,00 + Rp913.880,00 + Rp854.920,00 = Rp7.694.280,00 (tujuh juta enam ratus sembilan puluh empat ribu, dua ratus delapan puluh rupiah);

24. Bahwa Penggugat juga memohon agar kiranya Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar bunga atas keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan Tergugat sebagaimana isi Pasal 19 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dengan memerintahkan Tergugat untuk memperlihatkan dalam persidangan ini kredit Tergugat yang sedang berjalan di bank agar dapat diketahui % bunga atas kredit Tergugat tersebut untuk menjadi acuan penentuan % bunga atas keterlambatan pembayaran upah Penggugat yang harus dibayarkannya terhitung Agustus 2014 sampai dengan terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini, yang jika di asumsikan bunga kredit adalah 1% untuk setiap bulannya, maka bunga yang harus dibayar apabila gugatan ini di putus pada bulan Februari 2015 adalah sebesar Rp2.948.000,00 X 1 % X 7 bulan = Rp206.360,00 (dua ratus enam ribu, tiga ratus enam puluh rupiah);

25. Bahwa setelah pertemuan tanggal 1 Juli 2014 yang disebutkan diatas, Penggugat sekitartanggal 26 Juli 2014 pernah dipanggil oleh Tergugat ke



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sekolah High Scope Indonesia Medan di Komplek Citra Garden Blok. B12 Nomor 5, Jalan Jamin Ginting, Padang Bulan, Medan, untuk kembali membicarakan tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat;

26. Bahwa ternyata dalam pembicaraan tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama diantara Penggugat dan Tergugat;
27. Bahwa setelah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melalui pekerjanya yang bernama Forgie kepada Penggugat, Tergugat tidak ada memberikan upah Penggugat hingga saat ini terhitung bulan Juli 2014;
28. Bahwa dalam Pasal 155 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan sebagai berikut:

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
29. Bahwa sebagaimana yang diuraikan dalam Pasal 155 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan diatas, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini menyatakan Tergugat bersalah karena tidak membayar upah proses pemutusan hubungan kerja Penggugat untuk bulan Juli 2014 hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini;
30. Memerintahkan Tergugat karena kesalahannya yang tidak membayar upah Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja ini terhitung sejak Juli 2014 hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap gugatan ini, untuk membayar upah proses Pemutusan Hubungan Kerja ini sebesar Upah Penggugat x jumlah bulan terhitung sejak Juli 2014 hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*vide* Putusan Mahkamah Agung Nomor 127 K/PHI/2006 tertanggal 22 Februari 2007 yang menghukum Pengusaha untuk membayar upah proses sebesar 37 x upah), yang jika diasumsikan gugatan putus pada bulan Februari 2015 maka jumlah upah proses tersebut adalah Rp2.948.000,00 X 8 bulan = Rp23.584.000,00 (dua puluh tiga juta lima ratus delapan puluh empat ribu rupiah);

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

31. Bahwa oleh karena tidak tercapainya kesepakatan bersama antara Penggugat dan Tergugat sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat, selanjutnya Penggugat mengadakan perihal pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dengan suratnya tertanggal 8 Juli 2014;
32. Bahwa dalam beberapa kali mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dengan mengundang Penggugat dan Tergugat, tidak sekalipun Tergugat hadir memenuhi undangan mediasi dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tersebut;
33. Bahwa selanjutnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan menerbitkan Surat Nomor 567/2189/DSTKM/2014 tertanggal 27 Agustus 2014 perihal Anjuran, yang mana pada saat pemeriksaan pokok perkara akan kami ajukan sebagai alat bukti;
34. Bahwa didalam surat Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tersebut dianjurkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sebesar Rp64.413.800,00 (enam puluh empat juta, empat ratus tiga belas ribu, delapan ratus rupiah);
35. Bahwa ternyata hingga saat ini Tergugat tidak juga mengindahkan anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tersebut mengenai pembayaran kepada Penggugat sebesar Rp64.413.800,00 (enam puluh empat juta, empat ratus tiga belas ribu, delapan ratus rupiah);
36. Bahwa oleh karena Tergugat tidak mengindahkan anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tersebut, maka akhirnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan;
37. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melalui pekerjanya yang bernama Forge tidak berdasar atau tidak beralasan, Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, tidak berdasar;
38. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini untuk menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dari Tergugat dikarenakan alasan efisiensi sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 8 dari 26 Hal. Put. Nomor 233 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)



39. Bahwa oleh karena alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat adalah karena efisiensi sebagai mana yang disebutkan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan kepada Penggugat pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

Masa Kerja Penggugat dari bulan Mei 2007 hingga Juni 2014, yaitu 7 tahun lebih.

- Uang Pesangon	$2 \times 8 \times 2.948.000,00$	=	
	47.168.000,00		
- Uang Penghargaan Masa Kerja	$3 \times 2.948.000,00$	=	<u>8.844.000,00</u>
Jumlah Uang Pesangon ditambah Penghargaan Masa Kerja	= 56.012.000,00		
- Uang Pengganti Hak	$15 \% \times 56.012.000,00$	=	<u>8.401.800,00</u>
Total Keseluruhan		=	64.413.800,00

Terbilang, (enam puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu delapan ratus rupiah);

40. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa gugatan ini untuk berkenan meletakkan sita jaminan terhadap bangunan gedung sekolah milik Tergugat yang terletak di Komplek Citra Garden Blok. B12 Nomor 5, Jalan Jamin Ginting, Padang Bulan, Medan;

41. Bahwa selain itu, untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

42. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa gugatan ini menyatakan putusan ini dapat



dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbarbij vooraad*) kasasi;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak berdasar;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena *efisiensi*;
4. Menyatakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang dilakukan oleh Tergugat pada tahun 2012 dan 2013 melanggar Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan;
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat, sisa Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2012 dan 2013 sebesar Rp2.421.000,00 (dua juta empat ratus dua puluh satu ribu rupiah);
6. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat, bunga atas keterlambatan pembayaran sisa Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat sebesar 20 % setiap bulannya dari sisa keterlambatan tunjangan yang belum dibayarkan hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini, dengan jumlah total adalah Rp12.589.200,00 (dua belas juta lima ratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus rupiah);
7. Menyatakan Tergugat bersalah karena tidak membayar upah Penggugat untuk pekerjaan yang telah dilakukan Penggugat pada bulan Juni 2014;
8. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat untuk bulan Juni 2014 sebesar Rp2.948.000,00 (dua juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu rupiah);
9. Memerintahkan Tergugat untuk membayar penambahan upah dengan asumsi putusan telah berkekuatan hukum tetap pada bulan Februari 2015 dan upah Penggugat untuk bulan Juni 2014 belum juga dibayar, sebesar:
 - 9.1. Penambahan Upah Untuk Bulan Juli 2014
 - 5 % (Rp2.948.000,00) x 5 = Rp 737.000,00
 - 1 % (Rp2.948.000,00) x 23 = Rp 678.040,00
 - Total Penambahan upah Juli 2014 = Rp1.415.040,00
 - 9.2. Penambahan Upah Untuk Bulan Agustus 2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp913.880,00
 - 9.3. Penambahan Upah Untuk Bulan September 2014
 - 1 % (Rp2.948.000,00) x 30 = Rp884.400,00
 - 9.4. Penambahan Upah Untuk Bulan Oktober 2014
 - 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp913.880,00
 - 9.5. Penambahan Upah Untuk Bulan November 2014
 - 1 % (Rp2.948.000,00) x 30 = Rp884.400,00
 - 9.6. Penambahan Upah Untuk Bulan Desember 2014
 - 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp913.880,00
 - 9.7. Penambahan Upah Untuk Bulan Januari 2015
 - 1 % (Rp2.948.000,00) x 31 = Rp913.880,00
 - 9.8. Penambahan Upah Untuk Bulan Februari 2015
 - 1 % (Rp2.948.000,00) x 29 = Rp854.920,00
- Total Keseluruhan Penambahan upah hingga bulan Februari 2015 adalah Rp1.415.040,00 + Rp913.880,00 + Rp884.400,00 + Rp913.880,00 + Rp884.400,00 + Rp913.880,00 + Rp913.880,00 + Rp854.920,00 = Rp7.694.280,00
10. Memerintahkan Tergugat untuk membayar bunga upah setiap bulan atas keterlambatan pembayaran upah Penggugat, sebesar % bunga atas kredit Tergugat di Bank yang sedang berjalan saat ini, terhitung bulan Agustus 2014 hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini, yang jika diasumsikan bunganya adalah 1% maka total bunga yang harus dibayar adalah Rp206.360,00 (dua ratus enam ribu tiga ratus enam puluh rupiah);
 11. Menyatakan Tergugat bersalah karena tidak membayar upah selama proses pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat terhitung sejak bulan Juli 2014;
 12. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses pemutusan hubungan kerja terhitung sejak bulan Juli 2014 hingga terbitnya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini, yang jika diasumsikan gugatan ini putus pada bulan Februari 2015 maka total upah prosesnya adalah Rp2.948.000,00 X 8 bulan = Rp23.584.000,00 (dua puluh tiga juta lima ratus delapan puluh empat ribu rupiah);
 13. Memerintahkan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena *efisiensi* untuk membayar kepada Penggugat:
 - Uang Pesangon 2 x 8 x Rp2.948.000,00 = Rp47.168.000,00
 - Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp2.948.000,00 = Rp8.844.000,00



Jumlah Uang Pesangon ditambah Penghargaan

Masa Kerja = Rp56.012.000,00

- Uang Pengganti Hak 15 % x Rp56.012.000,00 = Rp 8.401.800,00

Total Keseluruhan = Rp64.413.800,00

Terbilang, (enam puluh empat juta empat ratus tiga belas ribu delapan ratus rupiah);

14. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
15. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas bangunan gedung sekolah milik Tergugat yang terletak di Komplek Citra Garden Blok. B12 Nomor 5, Jalan Jamin Ginting, Padang Bulan, Medan;
16. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbaar bij voorraad*) kasasi;
17. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
18. Memerintahkan Turut Tergugat untuk mewajibkan Tergugat memenuhi isi putusan ini berdasarkan hubungan lisensi usaha yang ada diantara Tergugat dengan Turut Tergugat;
19. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Tentang Eksepsi:

Gugatan Penggugat Bersifat Kabur:

1. Bahwa sesuai ketentuan hukum yang berlaku, gugatan dalam perkara hubungan industrial harus didahului dengan upaya penyelesaian melalui mediator industrial yang bermuara kepada kesepakatan atau anjuran (*vide* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
2. Bahwa Penggugat dalam pengaduannya kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Medan Penggugat mengadukan tentang "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" dan selanjutnya diterbitkan anjuran melalui Surat Nomor 567/2189/DSTKM/2014 tanggal 27 Agustus 2014 yang digunakan Penggugat sebagai landasan hukum untuk mengajukan gugatan dalam perkara *aquo*;



3. Bahwa sesuai fakta ternyata gugatan Penggugat dalam perkara *aquo* tidak hanya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) semata sebagaimana Anjuran Dinas Sosial Tenaga Kerja tetapi juga meliputi perselisihan hak. Seharusnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan selaku mediator terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan hak baru kemudian tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Demikian pula Penggugat menggunakan anjuran mediator sebagai landasan hukum untuk mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*, maka sesuai ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial gugatan tersebut tidak dapat dibenarkan apabila digabungkan dengan perkara Perselisihan Hak;

Tentang Pokok Perkara:

Bahwa dalil-dalil yang Tergugat uraikan pada bahagian eksepsi diatas ini merupakan bahagian yang tidak dipisahkan dengan dalil-dalil Tergugat pada bahagian pokok perkara ini.

1. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dimohon untuk menghilangkan stigma "pengusaha adalah pihak yang selalu salah/disalahkan dalam setiap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja";

Bahwa dalam banyak kasus Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha selalu dalam posisi yang salah/disalahkan tanpa melihat fakta hukum bahwa pekerja selalu mencari-cari dalih untuk memutuskan hubungan kerja dengan beberapa modus dan motif dibawah ini;

1. Bahwa pekerja ketika mulai bekerja hanya memiliki kemampuan secara umum dan bahkan tidak memiliki kemampuan teknis sama sekali atas pekerjaan yang dipilihnya. Selanjutnya pengusaha dengan iktikad baik memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menambah dan memperluas pengetahuannya dengan biaya yang tidak sedikit dari pihak perusahaan dan faktanya setelah pekerja memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang cukup pekerja mulai menciptakan hal-hal yang membuat hubungan pekerja dan pengusaha menjadi tidak harmonis. Dalam hal ini pekerja berharap pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh pekerja telah mempersiapkan diri untuk bekerja di tempat lain dengan penghasilan dan fasilitas yang lebih dari tempatnya bekerja semula. Selanjutnya jika skenario yang dilakukan pekerja ini berhasil, maka pekerjaan memperoleh 3 keuntungan:

- Pekerja telah memperoleh pengalaman, pengetahuan dan skill di bidang pekerjaannya;



- Pekerja akan memperoleh uang dari tuntutan/gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan;
 - Pekerja akan memperoleh penghasilan dan fasilitas yang lebih baik ditempat bekerja yang baru, oleh karena telah memiliki pengalaman, pengetahuan dan skill yang lebih baik;
2. Bahwa demikian pula jika pengusaha tidak berkenan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja tersebut, maka pekerja akan melakukan berbagai cara agar pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau setidaknya seolah-olah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha antara lain:
- Pekerja akan berbuat tingkah laku yang mengakibatkan pengusaha merasa tidak nyaman dan bahkan pekerja akan menciptakan situasi dimana perusahaan mengalami kerugian-kerugian dari sisi moral maupun materil;
 - Selanjutnya modus yang paling sering digunakan pekerja (khususnya pekerja dengan keahlian tertentu) adalah menciptakan kebohongan dengan mengatakan dirinya telah diPHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan lisan;
- Bahwa modus-modus seperti yang Penggugat uraikan diatas ini hampir 100 % berhasil untuk membuat pihak pengusaha menjadi "Pesakitan" dalam setiap perkara Pemutusan Hubungan Kerjadi Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karena stigma yang muncul pekerja dipandang sebagai pihak yang lemah sedangkan pengusaha adalah pihak yang kuat;
- Bahwa Penggugat berharap Pengadilan Hubungan Industrial lebih cermat, menghadapi modus-modus dan penipuan seperti ini, oleh karena tidak semua pekerja dalam posisi lemah khususnya pekerja yang memiliki skill tertentu oleh karena lebih cerdik untuk menjual skill yang telah dimilikinya kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkannya;
- II. (Dalam perkara *a quo*) "Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan KerjaterhadapPenggugat";
1. Bahwa sebelum Tergugat menguraikan lebih lanjut tentang fakta-fakta hukum terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat dalam perkara ini, terlebih dahulu Tergugat mengharapkan agar Majelis Hakim Yang Terhormat berkenan untuk menggunakan secara tegas dan konsekwen ketentuanhukum acara perdata dalam memeriksa/mengadili perkara *a*



quo. Dengan demikian “Jika Penggugat mendalihkan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalilnya tersebut”;

2. Bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat bahwa Penggugat telah memperoleh pendidikan atau kursus-kursus untuk mendalami dan memperluas spesifikasi keahlian bagi Penggugat, oleh karena sekolah Tergugat/High Scope adalah sekolah Internasional yang memiliki spesifikasi khusus dalam materi yang diajarkan kepada anak didik (murid);
3. Bahwa pada awalnya sebagai tenaga pendidik pada sekolah Tergugat, Penggugat menunjukkan sikap yang cukup baik, namun sejak awal tahun 2013 mulai menunjukkan sikap-sikap dan tingkah laku yang kontra produktif dan sangat merugikan Tergugat, antara lain:
 - 3.1. Sering datang terlambat ke sekolah yang mengakibatkan pelajaran PE maupun berenang jadi tertunda. Kepala Sekolah maupun AAO selalu menelpon untuk mengecek keberadaan Penggugat;
 - 3.2. Sering kedatangan tertidur di ruang kelas dan perpustakaan;
 - 3.3. Sering keluar saat jam makan siang tanpa sepengetahuan pihak sekolah;
 - 3.4. Tidak mengumpulkan lesson plan;
 - 3.5. Beberapa kali berpenampilan tidak rapi dan tidak sepatasnya sebagai seorang guru;
 - 3.6. Bersikap acuh tak acuh terhadap peraturan dan ketentuan sekolah High Scope Indonesia Medan;
 - 3.7. Tidak menghadiri rapat secara regular;
 - 3.8. Kurangnya rasa memiliki dan kepedulian terhadap kegiatan yang diadakan oleh sekolah;
 - 3.9. Melakukan perbuatan yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menimbulkan keresahan diantara rekan-rekan kerja;
 - 3.10. Tidak menunjukkan perbaikan kinerja ke arah yang lebih baik dari teguran yang diberikan;Bahwa terhadap kondisi ini Tergugat secara lisan telah memberikan nasehat-nasehat dan bimbingan serta pengarahan agar Penggugat dapat merubah sikapnya tersebut, namun Penggugat tidak peduli bahkan terkesan melawan sehingga



Tergugat memberikan peringatan-peringatan secara berturut-turut melalui surat-surat sebagai berikut:

- a. Surat Peringatan Pertama (SP-1) tanggal 5 April 2013 Nomor 001/SPI/HIS/ IV/2013;
- b. Surat Peringatan Kedua tanggal 28 November 2013 Nomor 001/SPI-SHIM/XI/2013;
- c. Surat Peringatan Ketiga tanggal 26 Maret 2014 Nomor 001/SPI-SHIM/2014;
- d. Surat Peringatan Keempat tanggal 15 Mei 2014 Nomor 001/SPI-SHIM/V/2014;

Bahwa surat-surat peringatan diberikan tanpa Penggugat mau membuat/ memberikan tanda terimanya, namun surat-surat tersebut telah sampai ke tangan Penggugat;

4. Bahwa dalam kondisi sedemikian rupa, Penggugat berharap Tergugat menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja, namun harapan Penggugat tersebut tidak dipenuhi oleh Tergugat, namun sejak peringatan keempat tersebut yaitu pada bulan Mei 2014, Penggugat hanya sesekali datang ke sekolah tanpa melakukan aktivitas lagi, sehingga pada tanggal 30 Juni 2014 Tergugat terpaksa memanggil Penggugat melalui email untuk datang ke sekolah;

Bahwa pada tanggal 1 Juli 2014 Penggugat datang menemui staff Tergugat dan menyatakan tidak mau lagi mengajar disekolah Tergugat. Dengan demikian Tergugat berpandangan Penggugat telah mengundurkan diri, maka Tergugat menawarkan uang penghargaan sebesar 1 bulan gaji ditambah gaji bulan Juni 2014 yang belum diambil oleh Penggugat;

"Bahwa sebagai catatan sebenarnya gaji Penggugat setiap bulan ditransfer oleh Tergugat ke rekening Penggugat, namun oleh karena Penggugat dianggap telah mengundurkan diri, maka Tergugat akan memberikan gaji bulan Juni 2014 tersebut berikut uang penghargaan secara tunai kepada Penggugat pada saat Penggugat mengambil rekomendasi dari Tergugat, sekaligus sebagai bukti Tergugat tentang pengunduran diri Penggugat tersebut". Bahwa sebagai bukti pembanding Tergugat dapat mengajukan bukti-bukti tentang penyelesaian administrasi/keuangan terhadap pengajar di sekolah Tergugat yang mengundurkan diri;



Bahwa ternyata Pengugat menolak untuk menerima uang penghargaan sebesar 1 (satu) bulan gaji, bahkan Penggugat meminta kompensasi yang sangat besar dari Tergugat seolah-olah Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Bahwa terakhir sekali Tergugat melalui kuasa hukumnya telah mengundang Penggugat untuk mengambil gaji bulan Juni 2014 dan uang penghargaan tersebut, namun Penggugat tidak pernah memenuhi undangan tersebut dan sampai saat ini secara sepihak Penggugat telah memutuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat. Dengan demikian dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah dalil yang tidak berdasarkan fakta yang sebenarnya, oleh karenanya demi hukum patut untuk ditolak;

5. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang Tergugat uraikan diatas telah cukup membuktikan, bahwa Penggugat telah menggunakan modus dan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika, moral dan hukum untuk mencari keuntungan yang tidak patut. Dengan demikian patutkah Penggugat memperoleh perlindungan hukum atas kesalahan yang diciptakan sendiri sementara saat ini Penggugat telah bekerja ditempat lain, dengan bekal skill yang diperoleh dari pendidikan/pelatihan yang diberikan Tergugat;
6. Bahwa Penggugat sebagai pihak yang mengajukan gugatan dalam perkara *a quo* berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, oleh karena Tergugat dengan tegas telah membantah dalil-dalil Penggugat khususnya dalil Penggugat tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Bahwa sesuai dengan ketentuan hukum apabila Penggugat tidak dapat membuktikan gugatannya, maka demi hukum gugatan Penggugat patut ditolak seluruhnya, oleh karena tidak ada fakta formil maupun materiil yang dapat membuktikan Tergugat telah melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap Penggugat, bahkan Tergugat sangat rugi jika Penggugat mengundurkan diri, oleh karena Tergugat telah mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk menambah pengetahuan/skill Penggugat sebagai pengajar untuk sekolah yang bertaraf internasional (i.c. High Scope Indonesia);

III. Tuntutan hak yang diajukan Penggugat tidak berlandaskan hukum:

1. Bahwa perihal tuntutan kekurangan hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat pada



tahun 2012 dan 2013 sebagaimana dimaksud dalam gugatan Penggugat sangat mengada-ada dan sangat dipaksakan oleh Penggugat agar terkesan Tergugat benar-benar Pengusaha yang memiliki citra yang buruk dan terkesan tidak peduli dengan kesejahteraan pekerjanya (para guru);

2. Bahwa Tergugat selalu memberikan segala hak-hak pekerjanya (para guru) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan tidak pernah mengurangi-ngurangi hak yang seharusnya diterima oleh pekerjanya, termasuk Tunjangan Hari Raya Penggugat;
3. Bahwa seandainya pun benar (*quod non*) Tergugat ada memberikan Tunjangan Hari Raya pada tahun 2012 dan 2013 kepada Penggugat tidak sesuai dengan peraturan yang ada (kurang), maka seharusnya Penggugat menolaknya atau memperlmasalahkannya ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan agar benar-benar jelas apakah Tergugat melanggar aturan atau justru Penggugatlah yang mengada-ada, akan tetapi faktanya Penggugat tidak memperlmasalahkannya;
4. Bahwa Tergugat telah mengeluarkan biaya yang sangat besar guna melatih Penggugat menjadi seorang guru yang memiliki skill keahlian untuk sekolah internasional, dan sudah seharusnya Penggugat berterima kasih kepada Tergugat bukannya berusaha untuk menyudutkan Tergugat terhadap hal-hal yang tidak pernah dilakukan oleh Tergugat seperti mem Pemutusan Hubungan Kerja dan mengurangi hak-hak Penggugat sebagaimana dalil gugatan Penggugat tersebut.
5. Bahwa mengenai kebenaran apakah Tergugat ada membayar hak-hak Penggugat tidak sesuai dengan aturan yang berlaku haruslah dibuktikan oleh Penggugat dengan bukti-bukti yang akurat, bukan dengan retorika semata;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Mdn. tanggal 4 Mei 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak permohonan eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;



3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan dan upah selama tidak bekerja atau upah proses serta kekurangan Tunjangan Hari Raya tahun 2012 dan tahun 2013 yang diperhitungkan sebagai berikut :

- Uang pesangon 8 x Rp2.948.000,00	=	
Rp23.584.000,00		
- Uang penghargaan masa kerja 3 x Rp2.948.000,00	=	<u>Rp8.844.000,00</u>
	=	
Rp32.428.000,00		
- Uang penggantian hak perumahan dan pengobatan 15 % x Rp8.000.000,00	=	Rp4.864.200,00
- Upah selama tidak bekerja (upah proses) 11 bulan x Rp2.948.000,00	=	
Rp32.428.000,00		
- Kekurangan THR tahun 2012	=	Rp1.173.000,00
- Kekurangan THR tahun 2013	=	<u>Rp1.248.000,00</u>
Jumlah	=	<u>Rp72.141.200,00</u>

(tujuh puluh dua juta seratus empat puluh satu ribu dua ratus rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp836.000,00 (delapan ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 4 Mei 2015, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Mei 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 Mei 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 30/Kas/2015/PHI.Mdn. jo. Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Mdn. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut disertai/diikutidengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 29 Mei 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 9 Juni 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 22 Juni 2015;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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:

Dalam Eksepsi

- Menolak permohonan eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan dan upah selama tidak bekerja atau upah proses serta kekurangan Tunjangan Hari Raya tahun 2012 dan tahun 2013 yang diperhitungkan sebagai berikut :

- Uang pesangon 8 x Rp2.948.000,00	Rp23.584.000,00
- Uang penghargaan masa kerja 3 x Rp2.948.000,00	<u>Rp 8.844.000,00</u>
	Rp 2.428.000,00
- Uang penggantian hak perumahan dan pengobatan 15 % x Rp8.000.000,00	Rp 4.864.200,00
- Upah selama tidak bekerja (upah proses) 11 bulan x Rp2.948.000,00	Rp32.428.000,00
- Kekurangan THR tahun 2012	Rp 1.173.000,00
- Kekurangan THR tahun 2013	<u>Rp 1.248.000,00</u>
Jumlah	Rp72.141.200,00

(tujuh puluh dua juta seratus empat puluh satu ribu dua ratus rupiah).

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
 5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp836.000,00 (delapan ratus tiga puluh enam ribu rupiah);
- Bahwa terhadap putusan diatas ini Pemohon Kasasi telah menyatakan Kasasi sesuai dengan Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 30/Kas/2015/PHI. Mdn jo. Nomor 103/Pdt. Sus.PHI/2014/PN Mdn;



- Bahwa oleh karena pernyataan kasasi tersebut diajukan dalam tenggang waktu sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku, maka demi hukum patut untuk diterima;
- Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dan tidak dapat menerima Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 103/Pdt.Sus.PHI/2014/PN Mdn. tanggal 4 Mei 2015, oleh karena putusan tersebut bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku bahkan bertentangan pula dengan rasa keadilan yang tumbuh dan berkembang di masyarakat;
- Bahwa adapun dalil-dalil keberatan Pemohon Kasasi dalam perkara *aquo* adalah sebagai berikut dibawah ini;

Dalam Eksepsi

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara *aquo* bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karena:

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku landasan hukum untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah kewajiban Termohon Kasasi untuk terlebih dahulu membuat pengaduan tentang sengketa *a quo* ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja yang bertujuan untuk melakukan mediasi sesuai dengan pengaduan yang diajukan pihak pengadu (i.c. Termohon Kasasi) dan selanjutnya diterbitkan anjuran sesuai dengan pengaduan yang disampaikan;

Bahwa sesuai fakta Termohon Kasasi hanya mengadukan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga mediasi yang dilakukan adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya melahirkan anjuran tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 567/2189/DSTKM/2014 tanggal 27 Agustus 2014;

Bahwa dengan demikian mediasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat merupakan prasyarat sebelum mengajukan gugatan Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian gugatan yang diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tindak lanjut dari mediasi yang gagal;

2. Bahwa Termohon Kasasi hanya mengadukan tentang Pemutusan Hubungan Kerja ke pihak Mediator (Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan). Dengan demikian seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial Medan hanya berhak mengadili tentang Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, atau dengan kata lain Pengadilan Hubungan Industrial Medan tidak memiliki kewenangan untuk mengadili perselisihan hak dalam perkara



aquo, oleh karena terhadap perselisihan dimaksud bukan dilakukan mediasi sesuai dengan perintah Undang undang;

3. Bahwa benar dapat diajukan gugatan secara kumulatif ke Pengadilan Hubungan Industrial, namun sesuai dengan ketentuan hukum (*vide* Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) wajib dilakukan mediasi terlebih dahulu;

Berdasarkan dalil-dalil diatas ini telah cukup membuktikan Pengadilan Hubungan Industrial Medan telah keliru dalam penerapan hukumnya, oleh karena Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada bahagian eksepsi ini patut untuk dibatalkan;

Tentang Pokok Perkara:

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang undang dan hukum acara yang digunakan dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku di Indonesia;

Bahwa sesuai dengan ketentuan hukum acara perdata bahwa apabila pihak Tergugat membantah dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat, maka Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut.

2. Bahwa Termohon Kasasi mendalilkan Pemohon Kasasi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi, namun Termohon Kasasi tidak dapat menguraikan secara tegas dan jelas hal-hal sebagai berikut:

- 2₁. Bahwa pada tanggal berapa Pemohon Kasasi menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi baik dengan surat maupun dengan lisan, oleh karena faktanya Termohon Kasasi sendiri yang tidak masuk kerja sebagai bentuk reaksi terhadap surat-surat peringatan yang disampaikan Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi;

- 2₂. Bahwa pada tanggal 30 Juni 2014 Pemohon Kasasi telah memanggil Termohon Kasasi melalui email untuk datang ke sekolah tempat Termohon Kasasi bekerja sebagai guru;

Bahwa pada tanggal 1 Juli 2014 Termohon Kasasi datang ke sekolah dan menemui staff Pemohon Kasasi dan menyatakan “tidak mau lagi mengajar disekolah pemohon kasasi” dan sejak saat itu Termohon Kasasi tidak lagi masuk untuk bekerja, sehingga Pemohon Kasasi menganggap Termohon Kasasi telah mengundurkan diri;

Bahwa ucapan “tidak mau lagi mengajar disekolah pemohon kasasi” dan sejak itu ditindaklanjuti dengan perbuatan tidak masuk kerja,



sesuai dengan hukum pembuktian adalah bersifat causalitas yaitu
"tidak mau kerja, sehingga tidak lagi masuk kerja";

3. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang menyatakan Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan pemanggilan secara tertulis adalah pertimbangan yang sangat keliru, oleh karena pemanggilan melalui e-mail termasuk juga dalam kategori pemanggilan tertulis dan patut, oleh karena Termohon Kasasi adalah pengguna media sosial aktif. Demikian pula terbukti Termohon Kasasi menghadiri panggilan tersebut;
4. Bahwa pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang menyatakan sejak tanggal 1 Juli 2014 Pemohon Kasasi tidak memberikan jadwal untuk mengajar adalah pertimbangan yang keliru dan terkesan asal membela pekerja, oleh karena bagaimana mungkin terhadap Termohon Kasasi yang sudah mengundurkan diri diberikan jadwal mengajar ?;
5. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan secara tegas telah melanggar ketentuan hukum acara perdata, oleh karena dalil Termohon Kasasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang sama sekali tidak dapat dibuktikan ternyata dapat diterima, sedangkan dalil Pemohon Kasasi tentang pengunduran diri Termohon Kasasi yang terbukti secara faktual ternyata diabaikan, sehingga jelas sekali bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memberi pertimbangan hukum yang berdasarkan pada persangkaan-persangkaan semata, bahkan bertentangan dengan logika akal sehat;
"Bagaimanamungkin Termohon Kasasi yang telah menyatakan tidak mau bekerja dan sejak saat itu terbukti tidak lagi datang bekerja lalu membuatpengaduan/gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, lalu disebut sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemohon Kasasi ?"
6. Bahwa selain daripada itu pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial Medan tentang perselisihan hak adalah sangat keliru, oleh karena tentang perselisihan hak tersebut tidak pernah dilakukan mediasi, sehingga tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
7. Bahwa oleh karena terbukti pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrialpada Pengadilan Negeri Medan terbukti sangat keliru dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka demi hukum pertimbangan hukum sedemikian rupa patut untuk dibatalkan;



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

bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 29 Mei 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 22 Juni 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa alasan-alasan dalam memori kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan dan *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam pertimbangan hukumnya karena terbukti pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Tergugat sekarang Pemohon Kasasi dan berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pihak Penggugat berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, uang penggantian hak, dan kekurangan uang tunjangan hari raya keagamaan tahun 2012 dan 2013;
- Bahwa lagipula alasan-alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi;
- Namun perlu perbaikan mengenai upah proses dari 11 (sebelas) bulan upah menjadi 6 (enam) bulan upah berdasarkan lamanya proses penyelesaian perselisihan sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **SEKOLAH HIGH SCOPE INDONESIA INDONESIA MEDAN** tersebut harus ditolak, dengan perbaikan sebagaimana amar putusan 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 tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 **SEKOLAH HIGH SCOPE INDONESIA MEDAN** tersebut;

Memperbaiki amar Putusan Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn., tanggal 4 Mei 2015 selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak permohonan eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan dan upah selama tidak bekerja atau upah proses serta kekurangan Tunjangan Hari Raya tahun 2012 dan tahun 2013 yang diperhitungkan sebagai berikut :

- Uang pesangon 8 x Rp2.948.000,00 = Rp23.584.000,00
- Uang penghargaan masa kerja 3 x Rp2.948.000,00 = Rp8.844.000,00
= Rp32.428.000,00
- Uang penggantian hak perumahan dan pengobatan
15 % x Rp8.000.000,00 = Rp4.864.200,00
- Upah selama tidak bekerja (upah proses)
6 (enam) bulan x Rp2.948.000,00 = Rp17.688.000,00
- Kekurangan THR tahun 2012 = Rp1.173.000,00
- Kekurangan THR tahun 2013 = Rp1.248.000,00
- Jumlah =Rp57.401.200,00

(lima puluh tujuh juta empat ratus satu ribu dua ratus rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

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

Halaman 25 dari 26 Hal. Put. Nomor 233 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

H. Buyung Marizal, 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 Hari Widya Pramono, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

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

ttd./

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

K e t u a,

ttd./

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

Panitera Pengganti,

ttd./

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

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

Rahmi Mulyati, SH.MH.

NIP : 1959 1207 1985 12 2 002



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Halaman 27 dari 26 Hal. Put. Nomor 233 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)

Halaman 27