



P U T U S A N

Nomor 107 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

PT AMSTRONG INDUSTRY INDONESIA, berkedudukan di Jalan Bekasi Internasional Estate Blok C-1, Nomor 3, Lemah Abang Bekasi, diwakili oleh Yasutaka Kajioka, selaku President Direktur, beralamat di Kawasan Ejip Industrial Park Plot I 1-3, Sukaresmi, Cikarang Selatan, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rolas Tampubolon, S.H. C.LA., Advokat, beralamat Jalan Bojong Permai VII, Blok E-22/24, Bojong Rawa Lumbu, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Februari 2017; Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II/Tergugat;

L a w a n

RUDY, bertempat tinggal di Perumahan Lembah Hijau, Jalan Katalia 5, Nomor 22, Lippo Cikarang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hanita Susilawati, S.H., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Ruko Nomor 1, Eks Terminal Cileunyi, Kabupaten Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Maret 2017;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II/Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi I juga Termohon Kasasi II/Tergugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 176 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 23 Juni 2016, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II/Penggugat, pada pokoknya sebagai berikut:

A. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Untuk Memeriksa Dan Mengadili Gugatan Penggugat;

Halaman 1 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa perkara ini adalah perkara Perselisihan Hubungan Industrial yaitu berupa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
 2. Oleh karena itu sesuai dengan Ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, gugatan dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat sebagai pekerja/buruh bekeja;
 3. Bahwa tempat kedudukan Tergugat adalah Bekasi Internasional Estate Blok C-1 Nomor 3, Lemah Abang Bekasi 17550, sehingga dengan demikian menurut ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Khusus Bandung, berwenang untuk memeriksa dan mengadili gugatan *a quo*;
- B. Peristiwa Hukum Yang Menjadi Dasar Gugatan Dan Dasar Hukum Gugatan.
1. Bahwa Penggugat bekerja di PT Amstrong Industri Indonesia Bekasi sejak 5 Januari 2017 dengan posisi Jabatan *Factory Manager*;
 2. Bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan PT Amstrong Industri Indonesia yang berkedudukan di Bekasi International Industrial Estate Blok C-1 Nomor 3 Lemah Abang (Lippo Cikarang Bekasi) terhadap Penggugat pada tanggal 8 Desember 2014 dengan alasan Kesalahan Berat;
 3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut dimulai pada Tergugat menginvestigasi Penggugat pada tanggal 26-27 November 2014 sehubungan dengan hilangnya data Perusahaan;
 4. Bahwa berdasarkan investigasi tersebut pihak perusahaan menyimpulkan bahwa Penggugat yang menyebabkan hilangnya data perusahaan sehingga mengganggu proses produksi;
 5. Bahwa pihak perusahaan memberikan sanksi terhadap Penggugat pada tanggal 1 Desember 2014 yaitu mutasi berdasarkan SK Presdir PT Armstrong Industri Indonesia Nomor 01/SK-PT.AII/XII/2014 tertanggal 1 Desember 2014 kebagian Staff biasa yang belum Penggugat ketahui tugas-tugasnya sebagai Staff biasa dengan alasan point 3, namun Tergugat menugaskan kepada Penggugat harus melaporkan hasil pekerjaan kepada Tergugat dalam hal ini General Manajer tentu saja dalam hal ini Penggugat kebingungan apa yang harus dilaporkan sedangkan pekerjaannya saja tidak diberikan;

Halaman 2 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa mutasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan melanggar PKB Pasal 20 ayat 2a, Pasal 20 ayat 2b. dan yang dilakukan-oleh pihak perusahaan terhadap Penggugat pada tanggal 1 Desember adalah Demosi (penurunan pangkat) bukan Mutasi;
7. Bahwa pada tanggal 8 Desember 2014 Pihak Perusahaan memberikan surat PHK terhadap Penggugat yaitu surat Keputusan Presiden Direktur PT Amstrong Industri Indonesia Nomor 02/SK-PT.AII/XII/2014, dengan alasan kesalahan berat;
 - a. Adanya laporan mengenai penghapusan data produksi dari komputer Admin produksi milik Perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat ex Manager Production PT Amstrong Industri Indonesia, dan karena adanya laporan tersebut, maka Perusahaan membentuk Tim Klarifikasi sebagaimana yang dituangkan dalam Berita Acara Klarifikasi Nomor 01/Klarifikasi/HRD-GA/XI/2014, tertanggal 28 November 2014 (selanjutnya disebut BAP Klarifikasi);
 - b. Dalam BAP Klarifikasi tersebut, Tim telah melakukan wawancara terhadap beberapa pekerja, yang hasil wawancaranya dapat dilihat dalam BAP Klarifikasi tersebut. Tim kemudian membuat kesimpulan bahwa Penggugat benar telah melakukan pelanggaran berat, yaitu berupa dengan sengaja merusak dokumen/barang milik perusahaan dan menghasut karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan yang melanggar peraturan perusahaan, sebagaimana yang disebut dalam Pasal 60 ayat 8 huruf I dan L PKB (Perjanjian Kerja Bersama);
 - c. Tim menilai dengan menghilangkan data produksi dengan alasan mengambil data dari computer perusahaan terbukti tidak mendapat persetujuan dari atasan, jelas merupakan tindakan yang berbahaya karena akan mengganggu proses produksi sehingga merugikan perusahaan yang secara langsung akan berdampak hilangnya kepercayaan dari pelanggan (*customer*) dan kondisi terpuruk adalah perusahaan akan kehilangan *customer* itu sendiri;

Memerintahkan bawahan untuk menghilangkan data produksi tersebut, dikualifikasikan sebagai penghasutan kepada bawahan;

Memerintahkan bawahannya untuk menghilangkan data produksi tersebut dapat dikualifikasikan sebagai penghasutan kepada bawahannya untuk melakukan tindakan yang melanggar ketentuan yang ada di perusahaan;

Berikut adalah data-data yang dihilangkan oleh Penggugat;

Halaman 3 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/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)



1. Data terkait dengan pencatatan Stock WIP (stok produksi) dan *Stock Finish Goods* FG). Jika data tersebut hilang, maka akan mengganggu proses pembuatan *Job Order*. *Job Order* ada jika ada *Forecast* (FC) dari *customer* dan ada stock WIP atau EG. Jika data tersebut hilang, maka tim sales tidak mengetahui stock WIP dan stock FG. sehingga akan mengurangi tingkat keakurasian perencanaan serta mengganggu proses perencanaan produksi yang berdampak pada tidak bisanya perusahaan untuk memenuhi permintaan *customer*;
2. Data yang dihilangkan juga berisi FGRN (Pencatatan *Result*/Hasil Produksi). Jika data ini hilang, maka tim sales tidak mengetahui hasil produksi untuk memenuhi permintaan *customer*;
8. Bahwa alasan PHK karena kesalahan berat (menghilangkan data perusahaan) adalah alasan yang sangat mengada ada karena:
 1. Data tersebut hanyalah data yang dibuat oleh Penggugat untuk penunjang pekerjaan sebagai *Factory Manager* dan data tersebut hanya terbuat dari excel file biasa (yang terdiri dari rumus *Vlook Up*, *If*, *Sumif* dsb) dan hanya berbentuk rekap data saja, sementara perusahaan menggunakan Sistem Data untuk *inventory* menggunakan *Auto Count*;
 2. Data Excel yang Penggugat buat tersebut tidak terdaftar di ISO 9001, 2008 sebagai milik perusahaan sehingga data tersebut bukanlah milik perusahaan;
 3. *Background* pendidikan saya hanya seorang sarjana *accounting* bukan seorang IT;
 4. Bahwa data tersebut di pindahkan oleh staf ke computer yang lain yang ada di Tergugat, sehingga jelas data tersebut masih ada dan tidak hilang;
9. Bahwa, terhadap PHK karena kesalahan berat yang dijatuhkan kepada Penggugat Perusahaan tetap berpegang untuk memberikan kompensasi sesuai PKB berupa uang pisah sebesar % x upah THP (*Take Home Pay*), pengantian hak 15% dan pengantian cuti yang belum diambil cuti yang belum diambil oleh yang bersangkutan adalah 3 hari;
10. Bahwa surat keputusan pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh Perusahaan kepada pekerja merujuk kepada Pasal 10 *juncto* Pasal 11 *juncto* Pasal 60 butir 8 huruf a, f dan l dan *juncto* Pasal 64



ayat 3 huruf b Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pengusaha dikarenakan pekerja melakukan pelanggaran berat, tidak mendasar menunjuk pada Surat Edaran Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-1S/Men/Si-Hk/I/2005, tentang putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, menyatakan bahwa, "sehubungan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2007, tanggal 28 Oktober 2004", tentang Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 November 2004, maka untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat, dipandang perlu menerbitkan Surat Edaran sebagai berikut:

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengena anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha, Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 158 ayat (1)...", Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat....Pasal 158 ayat (1) ... "Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...." tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-Pasal Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial;
"PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 1. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat tetap;
 2. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
 3. Dalam hal terdapat alasan mendesak, yang mengakibatkan tidak kemungkinan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat



menempuh upaya penyelesaian melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Atas dasar hukum tersebut pengusaha tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat memutuskan PHK dengan alasan kesalahan berat, meskipun telah diatur dalam perjanjian kerja bersama namun ketika Pasal 158 yang mengatur mengenai kesalahan berat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak mengaturnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE 13/Men/Sj-Hk/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/IPUU-I/2003, tentunya tidak bisa dijadikan dasar untuk merakukan PHK kepada Penggugat dalam hal-hal alasan kesalahan berat mem PHK Penggugat pihak Tergugat tidak melalui proses peradilan pidana yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat;

11. Bahwa apabila ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat harusnya melalui mekanisme yang menurut Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2009, Pasal 161 yakni:

1. 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;
2. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
3. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) 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). Dalam hal ini Tergugat tidak pernah mengeluarkan SP-1 sampai dengan SP-3 kepada Penggugat;

12. Bahwa PHK tersebut bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 yang berbunyi:



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 tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
13. Bahwa PHK juga harus mendapatkan Penetapan dari Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 155 yang berbunyi,
 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;
Bahwa untuk memenuhi aturan Pasal 155 ayat (2) tersebut Penggugat tetap memenuhi kewajiban bekerja yaitu masuk bekerja pada tanggal 8, 9, 10, 11 Desember 2014 sampai akhirnya perusahaan mengeluarkan surat larangan masuk ke Perusahaan terhadap Penggugat;
14. Bahwa alasan perusahaan melakukan PHK terhadap Penggugat adalah upaya pihak Perusahaan untuk mengeluarkan Penggugat dari perusahaan, karena:
 1. Adanya orang yang menggantikan Penggugat sebelum di PHK;
 2. Adanya undangan *meeting* pada tanggal 18 November 2014 dari Tergugat yaitu Edwin Indradjaya (*General Manager* PT Armstrong Industri Indonesia) tempat *meeting* di old Town Coffee Shop Lippo Cikarang, dimana saat itu Edwin Indradjaya meminta kepada Penggugat untuk mengundurkan diri dari perusahaan;



3. Adanya *meeting* lanjutan pada tanggal 19 November oleh pemilik Perusahaan (Yeo Lai Huat) juga meminta Penggugat untuk mengundurkan diri dari perusahaan;

4. Adanya struktur organisasi baru perusahaan, yang dikeluarkan pada tanggal 24 November 2014, dimana nama Penggugat sudah tidak ada didalam struktur organisasi baru tersebut padahal hasil Investigasi (kehilangan data) pada tanggal 26 dan 27 November 2014;

Bahwa dengan fakta di atas telah terang adanya keinginan Tergugat agar Penggugat keluar dari perusahaan dengan tanpa mengeluarkan biaya yang banyak, walaupun sebenarnya atas hal alasan di atas Tergugat bisa melakukan PHK dengan alasan efisiensi namun harus juga sesuai dengan 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 (4), dan atau penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

15. Bahwa dengan keadaan-keadaan yang tidak ada itikad, baik dari pihak Tergugat kepada Penggugat jelas tidak mungkin lagi ada kondisi harmonis maka Penggugat bisa menerima PHK tersebut apabila hak pesangon sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 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." Bahwa Penggugat telah bekerja dari tanggal 5 Januari 2011 sampai dengan dijatuhkannya PHK sepihak oleh pihak Perusahaan adalah tanggal 8 Desember 2014 artinya Penggugat mempunyai masa kerja selama 4 tahun dengan gaji Rp23.234.000,00, sesuai dengan Pasal 156 ayat 2 dan bahwa sebelumnya Penggugat tinggal bersama keluarga bertempat tinggal di Batam, karena diterima bekerja di PT Armstrong Industry Indonesia Penggugat dan keluarganya pindah ke Cikarang agar mendekati tempat bekerja Penggugat, bahwa karena saat ini Penggugat di PHK maka Penggugat dan keluarga akan kembali



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pulang ke Batam, untuk itu biaya kepulangan masuk hak pesangon yang harus di bayar oleh Tergugat, atas hal-hal tersebut maka hak pesangon yang harus diterima oleh Penggugat adalah:

- Pesangon 2 x 5 x Rp23.234.000,00 =Rp232.340.000,00
- Uang Penghargaan masa Kerja
2 x Rp23.234.000,00 =Rp 46.468.000,00
- Uang penggantian hak
Cuti Tahunan 15,5 hari
(Rp23.234.000,22)= Rp1.056.000,00 x 15.5 =Rp 16.369.409,00
15 % x Rp278.808.000,00 =Rp 41.821.200,00
- Biaya kepulangan ke Batam:

Ongkos Cikarang-ke Bandara	Rp	800.000,00
Tiket pesawat Jakarta-Batam 5 x	Rp	600.000,00
Biaya pindah sekolah anak-anak	Rp	64.500.000,00
Biaya pemindahan barang barang	Rp	1.290.000,00
Jumlah		<u>Rp67.190.000,00</u> +
Total		Rp350.179.000,00

(tiga ratus lima puluh juta seratus tujuh puluh sembilan ribu rupiah);

16. Bahwa sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat 2 yang berbunyi "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Maka dengan demikian upah Proses Penggugat dari setelah dijatuhkannya PHK yaitu dari Bulan Januari 2015 sampai mempunyai kekuatan hukum tetap. Dengan hitungan gaji dari gaji terakhir yang diterima yaitu Rp23.234.000,00;
17. Bahwa pada bulan Desember ketika di PHK Penggugat hanya mendapatkan gaji sebesar Rp14.000.000,00 (empat belas juta rupiah) maka ada sisa gaji berjalan yang belum diterima oleh Penggugat yaitu sebesar Rp9.234.000,00 (sembilan juta dua ratus tiga puluh empat ribu rupiah);
18. Bahwa Penggugat pernah ditugaskan untuk menjadi kuasa Direksi Tergugat dan PT Zaphyr kurang lebih selama 2 tahunan adalah merupakan hak yang harus diterima oleh Penggugat, dimana pekerjaan tersebut tentunya pekerjaan terpisah dari yang biasa dikerjakan oleh Penggugat di Tergugat dalam mendapatkan gaji, tentunya ada gaji yang berbeda yang harus diterima oleh Penggugat, untuk itu Penggugat



meminta gaji dari pekerjaan selaku kuasa Direksi di dua perusahaan tersebut adalah sebesar Rp240.000.000,00 (dua ratus empat puluh juta rupiah);

19. Bahwa THR dari penggugat belum diterima untuk sebesar 1 x gaji yaitu Rp23.234.000,00 (dua puluh empat ribu rupiah);
20. Bahwa pada akhir tahun Penggugat biasa dibayarkan oleh Tergugat;
21. Bahwa atas dasar tidak bisa menerima alasan di PHK nya Penggugat dari Tergugat maka Penggugat mengirimkan surat permohonan perundingan kepada Tergugat tetapi tidak di tanggapi oleh Perusahaan;
22. Bahwa Penggugat telah mengajukan permohonan berunding kepada Tergugat sebanyak dua kali dengan mengirimkan surat pada tanggal 9 Desember 2014 dan 11 Desember 2014, namun tidak ditanggapi oleh Tergugat;
23. Bahwa menurut keterangan dari Risalah Mediasi:
 1. Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Sdr. Rudy (pekerja) dengan PT Armstrong Industri Indonesia (pengusaha) mengenai pemutusan hubungan kerja, melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan;
 2. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator menerbitkan anjuran secara tertulis kepada kedua belah pihak melalui Surat Nomor 567/601/Hi-Syaker/III/2015 tanggal 24 Februari 2015;
 3. Bahwa terhadap anjuran tersebut Sdr. Rudy menjawab melalui surat Nomor 005/JA/RD/III/2015, tanggal 9 Maret 2015 perihal Jawaban Anjuran Nomor 567/601/Hi-Syaker/III/2015, tanggal 24 Februari 2015, yang isinya menyatakan menerima atas isi anjuran, dan pengusaha PT Armstrong Industri Indonesia menjawab melalui surat Nomor 032/HRD-PTA/Hi/2015, tanggal 12 Maret 2015 perihal, Tanggapan atas Anjuran;

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

Dalam Provisi

1. Menghukum Tergugat untuk membayar sisa gaji bulan Desember sebesar Rp9.234.000,00 (sembilan juta dua ratus tiga puluh empat ribu rupiah);



2. Menghukum Tergugat untuk membayar THR yang belum dibayarkan sebesar Rp23.234.000,00 (dua puluh tiga juta dua ratus tiga puluh empat ribu rupiah);
3. Menghukum Tergugat untuk membayar bonus Tahun 2014 yang belum dibayarkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji dari Penggugat dalam menjalankan Kuasa Direksi Tergugat dan PT Zaphyr sebesar Rp240.000.000,00 (dua ratus empat puluh juta rupiah);

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memutuskan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan PT Amstrong (Tergugat) sejak adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mengikat (*inkracht*);
3. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon kepada Penggugat sebesar Rp350.179.000,00 (tiga ratus lima puluh juta seratus tujuh puluh sembilan ribu rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses Penggugat yaitu dari bulan Januari 2015 sampai dengan putusan ini mempunyai kekuatan hukum yang mengikat/*inkracht* dengan gaji/bulan Rp23.234.000,00 (dua puluh tiga juta dua ratus tiga puluh empat ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;

Atau:

- Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

Gugatan Tidak Jelas Kabur (*obscuur libell*).

- Bahwa gugatan Para Penggugat merupakan suatu gugatan yang tidak jelas/kabur (*obscuur libell*) terlihat dari dalil gugatan pada poin 18 yang menyatakan sebagai berikut: Penggugat pernah ditugaskan menjadi kuasa Direksi Tergugat dan PT Zaphyr lebih selama 2 tahun adalah merupakan hak yang harus diterima oleh Penggugat, dimana pekerjaan tersebut tentunya pekerjaan terpisah dari yang biasa dikerjakan oleh Penggugat di Tergugat dalam mendapatkan gaji, tentunya ada gaji yang berbeda yang harus diterima oleh Penggugat, untuk itu Penggugat meminta gaji dari



pekerjaan selaku kuasa Direksi di dua perusahaan tersebut adalah sebesar Rp240.000.000,00 (dua ratus empat puluh juta rupiah);

- Berdasarkan dalil uraian di atas secara terang dan jelas konstruksi gugatan Penggugat yang disusunnya terdapat ketidakjelasan dalam posita di atas dengan tidak dijelaskan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan PT Zaphyr, terlebih mengenai pelaksanaan hubungan kerja atas dasar kuasa direksi Tergugat sehingga tidak terlihat relevansi antara gugatan pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini dengan PT Zaphyr, hal ini membuat gugatan Penggugat terdapat pertentangan antara posita yang satu dengan posita. Yang lainnya, dalam positanya Penggugat mendalilkan keberatan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak tetapi disisi lain Penggugat menghendaki hak, hal ini menunjukkan bahwa gugatan Penggugat tidak jelas (*obscur libell*), karena mencampur adukan antara perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan perselisihan hak, dengan demikian adalah berdasar hukum gugatan Para Penggugat untuk ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvanketijkeverklaard*);

Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa, dalam gugatan rekonvensi ini semula Tergugat Konvensi menjadi Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Konvensi menjadi Tergugat Rekonvensi;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi mohon dalil-dalil dalam konvensi dianggap berlaku sama sebagai dalil-dalil dalam gugatan rekonvensi ini;
3. Bahwa atas permasalahan pemutusan hubungan kerja Penggugat Rekonvensi terhadap Tergugat Rekonvensi telah dilakukan mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, sebagaimana Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor 567/Hi-Syaker/II/2015 tanpa tanggal bulan Februari 2015;
4. Bahwa, Penggugat Rekonvensi keberatan terhadap anjuran mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, sebagaimana Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor 567/Hi-Syaker/II/2015 tanpa tanggal bulan Februari 2015, yang menganjurkan kepada Penggugat Rekonvensi untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi sebesar Rp393.480.103,00 (tiga ratus sembilan puluh tiga juta empat ratus delapan puluh seratus tiga rupiah), serta memberikan bonus akhir tahun 2014 sesuai kebijakan pemberian bonus akhir tahun 2014;

Halaman 12 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



5. Bahwa, Penggugat Rekonvensi menolak untuk memenuhi Surat Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor 567/Hi-Syaker/II/2015 tanpa tanggal bulan Februari 2015, disebabkan tidak sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Amtrong Industri Indonesia dengan Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin (PUK FSPLEM SPSI PT Amstrong Industri Indonesia Periode 2012-2014 yang telah diperpanjang berdasarkan Pejanjian Bersama antara PUK FSP LEM SPSI PT Armstrong Industri Indonesia dengan Manajemen PT Amstrong Industri Indonesia tanggal 10 Maret 2014 dan telah diberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi berdasarkan Surat Nomor 04/HRD-GA/PTAII/I/2015 tanggal 19 Januari 2015;
6. Bahwa, ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Amstrong Industri Indonesia dengan Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin (PUK FSPLEM SPSI) PT Amstrong Industri indonesia Periode 2012-2014 yang diperpanjang Perjadian Bersama antara PUK FSP LEM SPSI PT Amstrong Industri Indonesia dengan Manajemen PT Amstrong Industri Indonesia tanggal 10 Maret 2014 dan telah diberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi berdasarkan Surat Nomor 04/HRD-GA/PTAII/I/2015 tanggal 19 Januari 2015 berlaku mengikat sebagai undang-undang bagi Penggugat Rekonvensi selaku pengusaha dengan Tergugat Rekonvensi selaku pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata *juncto* Pasal 1338 KUH Perdata dan Pasal 126 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama;
7. Bahwa, pemutusan hubungan kerja terhadap berdasarkan Surat Keputusan Presiden Direktur Nomor 02/SK-PT.AII/XII/2014 tertanggal 8 Desember 2014 tentang PHK Rudy Chan (Tergugat Rekonvensi) karena kesalahan berat yang merujuk pada ketentuan Pasal 60 ayat (B) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyatakan sebagai berikut:
"Karyawan yang melakukan kesalahan berat dapat dikenakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendapat uang penggantian hak dan uang pisah";
8. Bahwa, pemberian kompensasi uang penggantian hak dan uang pisah atas PHK terhadap Tergugat Rekonvensi dari pihak Penggugat Rekonvensi sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Amstrong Industri Indonesia dengan Serikat Pekerja Logam Elektronik Dan Mesin (PUK

Halaman 13 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

FSPLEM SPSI) PT Amstrong Industri Indonesia Periode 2012-2014 yang telah diperpanjang perjanjian kerja bersama antara PUK FSP LEM SPSI PT Amstrong Industri Indonesia dengan Manajemen PT Amstrong Industri Indonesia tanggal 10 Maret 2014 dan telah diberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi berdasarkan Surat Nomor 04/HRDGA/PTAII/I/2015 tanggal 19 Januari 2015, sebagai berikut:

- Uang Pisah $\frac{1}{4}$ x Upah Take Home Pay (THP)=
Rp23.234.000,00 x $\frac{1}{4}$ =Rp 5.808.500,00
 - Uang Penggantian Hak = 15% x THP =Rp 3.485.100,00
 - Penggantian Cuti =
 $\frac{3}{22}$ x THP - $\frac{3}{22}$ x Rp23.234.000,00 =Rp 3.168.272,00
 - Total =Rp12.461.872,00
- (terbilang: dua belas juta empat ratus ribu enam puluh satu delapan tujuh dua rupiah);

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat (8) huruf i Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Amstrong Industri Indonesia dengan Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin (PUK FSPLEM SPSI) PT Amstrong Industri Indonesia Periode 2012-2014 yang diperpanjang Perjanjian Bersama antara PUK FSP LEM SPSI PT Amstrong Industri Indonesia dengan Manajemen PT Amstrong Industri Indonesia tanggal 10 Maret 2014 dan telah diberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi berdasarkan Surat Nomor 04/HRD-GA/PTAII/I/2015 tanggal 19 Januari 2015;
3. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi karena kesalahan berat didasarkan Surat Keputusan Presiden Direktur PT Amstrong Industri Indonesia Nomor 02/SK-PT.AII/XII/I/2014, tertanggal 8 Desember 2014 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Rudy Chen terhitung sejak tanggal 8 Desember 2014;
4. Menghukum Penggugat Rekonvensi untuk memberikan kompensasi kepada Tergugat atas Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat tersebut sebagai berikut:

- Uang Pisah $\frac{1}{4}$ x Upah Take Home Pay (THP)=
Rp23.234.000,00 x $\frac{1}{4}$ =Rp 5.808.500,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak = 15% x THP =Rp 3.485.100,00

- Penggantian Cuti =

$\frac{3}{22} \times \text{THP} - \frac{3}{22} \times \text{Rp}23.234.000,00 \dots\dots\dots = \text{Rp } 3.168.272,00$

Total =Rp12.461.872,00

(terbilang: dua belas juta empat ratus ribu enam puluh satu delapan tujuh dua rupiah);

5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 102/Pdt.Sus-Phi/2015/PN Bdg., tanggal 21 Oktober 2015, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan gugatan dalam provisi untuk sebagian;
2. Memerintahkan kepada Tergugat dalam Konvensi untuk membayar sisa gaji bulan Desember 2014 yaitu sebesar Rp9.234.000,00 (sembilan juta dua ratus tiga puluh empat ribu rupiah) kepada Penggugat dalam Konvensi;
3. Memerintahkan kepada Tergugat dalam Konvensi untuk membayar tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2014 sebesar Rp23.234.000,00 (dua puluh tiga juta dua ratus tiga puluh empat ribu rupiah) kepada Penggugat dalam Konvensi;
4. Menolak gugatan dalam Provisi untuk selebihnya;

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat dalam Konvensi untuk sebagian;
- 2) Menyatakan Surat Keputusan Presiden Direktur PT Amstrong Industri Indonesia Nomor 02/SK-PT.AII/XII/2014 tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dalam Konvensi tidak sah;
- 3) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dalam Konvensi dengan Tergugat dalam Konvensi tidak terputus;
- 4) Memerintahkan kepada Tergugat dalam Konvensi untuk membayar upah proses selama 5 bulan dihitung dari bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Mei 2015 dengan total keseluruhan sebesar Rp116.170.000,00 (seratus enam belas juta seratus tujuh puluh ribu rupiah);

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:

Halaman 15 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/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

- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp411.000,00 (empat ratus sebelas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Nomor 176 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 23 Juni 2016, sebagai berikut:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I: PT AMSTRONG INDUSTRY INDONESIA dan Pemohon Kasasi II: RUDY tersebut;

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

Menimbang, bahwa putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 24 Januari 2017, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Februari 2017, diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 Februari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 07/PK/2017/PHI/PN.Bdg., permohonan tersebut diikuti dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 Februari 2017;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 21 Februari 2017, kemudian Termohon Kasasi mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 2 Mei 2017;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

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

Halaman 16 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

Ditemukannya Surat Bukti Yang Bersifat Menentukan:

1. Bahwa, Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi I/Tergugat mendapatkan bukti (diberikan tanda bukti P-PK1) berupa Informasi bahwa Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi II/Penggugat telah bekerja pada Perusahaan lain;
2. Bahwa, bukti tersebut menyatakan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi II/Penggugat telah bekerja sejak bulan Desember 2015 pada Perusahaan lain, dimana pada waktu yang sama perkara ini belum memperoleh putusan yang berkekuatan hukum yang tetap (*inkraht*);
3. Bahwa, dengan demikian, bekerjanya Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi II/Penggugat pada perusahaan lain pada saat perkara ini belum memperoleh putusan yang berkekuatan tetap (*inkraht*), telah masuk dalam kualifikasi/kategori mengundurkan diri sebagaimana yang disebut dalam Pasal 60 butir 2b Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Armstrong Industri Indonesia *juncto* Pasal 162 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bahwa, karena Termohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi II/Penggugat tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi I/Tergugat karena dikualifikasi mengundurkan diri sebagaimana yang telah disebutkan di atas, maka putusan *Judex Juris* dan *Judex Facti* sebagaimana yang disebut dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 176 K/Pdt.Sus-PHI/2016 *juncto* putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tidak dapat dipertahankan lagi dan mohon kepada *Judex Juris* untuk mengadili sendiri perkara ini;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan peninjauan kembali tersebut Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama alasan-alasan peninjauan kembali tertanggal 20 Februari 2017 dan jawaban alasan peninjauan kembali tertanggal 2 Mei 2017, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris*, ternyata bukti-bukti peninjauan kembali yang diajukan Pemohon Peninjauan Kembali tidak dapat diterima sebagai bukti baru yang bersifat menentukan, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa bukti baru (*novum*) tidak bersifat menentukan, oleh karena



novum hanya berupa *print out* dari computer yang tidak didukung bukti lain, dan sesuai Berita Acara Penemuan Bukti Baru (*novum*) oleh saksi M. Toheri yang menemukan bukti *novum* tersebut menerangkan bahwa putusan yang dimohonkan peninjauan kembali adalah putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 206/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tanggal 15 Juni 2015, bukan perkara *a quo* yaitu perkara Nomor 102/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tanggal 21 Oktober 2015;

Bahwa keberatan *novum* tidak beralasan, karena adanya *novum* berupa informasi pada bulan Desember 2015 bekerja pada perusahaan lain tidak dapat dianggap mengundurkan diri sebagaimana dimaksud Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena untuk pengunduran diri harus dilakukan atas kemauan sendiri dan tertulis;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: PT AMSTRONG INDUSTRY INDONESIA tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

Menimbang bahwa karena permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali ditolak, maka Pemohon Peninjauan Kembali dihukum untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali;

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 dibebankan kepada Pemohon Peninjauan Kembali;

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

MENGADILI

1. Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali: **PT AMSTRONG INDUSTRY INDONESIA** tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menghukum Pemohon Peninjauan Kembali/Pemohon Kasasi I/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali, yang ditetapkan sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Agung pada hari Rabu, tanggal 16 Agustus 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, sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Endang Wahyu Utami, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./

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

Ttd./

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

Ketua Majelis,

Ttd./

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

Panitera Pengganti,

Ttd./

Endang Wahyu Utami, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai	Rp	6.000,00
2. Redaksi	Rp	5.000,00
3. Administrasi PK.....	Rp	2.489.000,00
J u m l a h	Rp	2.500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP: 19591207.1985.12.2.002

Halaman 19 dari 19 hal. Put. Nomor 107 PK/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)