



PUTUSAN

Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

FAUSTINUS IWAN SETIAWAN bertempat tinggal di Jalan Calung V Nomor 403 RT 13/RW 09, Kelurahan Mekarjaya, Kecamatan Sukmajaya, Kota Depok, dalam hal ini memberi kuasa kepada Emanuel Bani, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Giri Kencana Nomor 59 RT/RW 005/002, Kelurahan Cilangkap, Kecamatan Cipayang, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Maret 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT. MEIJI PHARMATEUCAL INDONESIA, bertempat tinggal di Jalan Tanah Abang II Nomor 4, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ari Yusuf Amir, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Gran Rubina Business Park, 15th-E Floor, Rasuna Epicentrum, Jalan H.R. Rasuna Said, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 April 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

I. Dalam pokok perkara:

1. Bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat (4) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dikutip sebagai berikut:

"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";

Halaman 1 dari 21 hal.Put.Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa perbedaan pelaksanaan dan penafsiran antara Penggugat dengan Tergugat adalah Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, padahal Pasal-Pasal tersebut dengan tegas dan jelas menyatakan bahwa:

Pasal 151 ayat (3) berbunyi:

"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";

Pasal 152 ayat (3) berbunyi:

"Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan";

3. Bahwa pada tanggal 28 Oktober 2014 antara Penggugat dan Tergugat masing-masing diwakili oleh kuasanya telah melaksanakan Perundingan Bipartit, dengan hasil kesepakatan bahwa keberatan dari Penggugat yang diwakili oleh kuasanya akan disampaikan kepada Tergugat dan untuk perundingan selanjutnya akan menjadi inisiatif Tergugat. Namun demikian, Tergugat tidak pernah lagi berinisiatif untuk mengadakan perundingan, sehingga perundingan tersebut dikatakan telah gagal;

4. Bahwa Penggugat menolak dan sangat keberatan terhadap surat Nomor 1245/G/M1/XI1/2014 tertanggal 2 Desember 2014 tentang pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan alasan mangkir, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Bahwa alasan mangkir adalah suatu kelicikan yang diciptakan oleh Tergugat dengan tidak meletakkan buku absensi manual di tempat biasanya yang mana absensi manual tersebut setelah ditandatangani oleh Penggugat dan seluruh karyawan kemudian dipindahkan ke *meis* (sebuah program komputer yang salah satunya menyimpan data kehadiran karyawan) atau dengan kata lain Tergugat dengan sengaja menyembunyikan buku absensi manual tersebut sehingga Penggugat tidak bisa mengisi data kehadirannya. Dengan demikian, maka niat atau alasan Tergugat untuk dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan mangkir tercapai;

Halaman 2 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Bahwa kelicikan yang dilakukan oleh Tergugat bukan saja kepada Penggugat tetapi juga kepada salah seorang pekerja/buruh bernama Sdr. Hari Santoso yaitu dengan cara "Tergugat memerintahkan kepada Kantor Cabang di Bengkulu tempat kerja Sdr. Hari Santoso untuk menghapus daftar kehadiran (absensi) yang tersimpan di *meis* dengan tujuan agar yang bersangkutan memenuhi syarat mangkir";
- c. Bahwa fakta dan bukti hukum yang dapat dipertanggung jawabkan secara hukum membuktikan bahwa antara tanggal 20, 21, 24, 25, 26, 27 dan 28 November 2014 Penggugat tetap datang untuk menandatangani absensi walaupun daftar absensi tidak lagi disiapkan untuk Penggugat dan setelah itu Penggugat turun ke lapangan untuk melakukan aktifitas seperti biasanya, oleh karena bidang atau jabatan Penggugat adalah *sales marketing*;
- d. Bahwa sekitar bulan November 2014 Penggugat di undang oleh ibu Suleswati Pujiastuti (Direktur Administrasi) dengan tujuan untuk membahas permasalahan yang sedang dihadapi oleh Penggugat dan kawan-kawan (Sdr. Hari Santoso dan Sdr. Wagino) yang mana tempat pertemuannya diadakan disalah satu restoran di Bogor. Pada pertemuan itu hadir juga Sdr. Heddy Triyana (HR/legal and GA Dept. Head) dan Sdri. Vina (staf HR). Dalam pertemuan tersebut, ibu Suleswati Pujiastuti (direktur administrasi) menawarkan dua (2) pilihan kepada Penggugat, yaitu:

1. Untuk bekerja kembali; dan
2. Pensiun dini;

Terhadap penawaran tersebut, Penggugat memilih untuk pensiun dini. Dan ibu Suleswati Pujiastuti mengatakan kepada Penggugat agar bersabar dan menunggu kabar selanjutnya dari ibu Suleswati Pujiastuti (Direktur Administrasi). Namun, direktur administrasi mengingkari sendiri penawarannya atau tidak pernah dilaksanakan sampai diterbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 1245/G/Mi/XII/2014 tanggal 2 Desember 2014 oleh Tergugat; Berdasarkan uraian dan penjelasan pada angka 4 huruf a, b, c dan huruf d tersebut di atas, maka Penggugat sama sekali tidak terbukti melanggar Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan sama sekali tidak terbukti melanggar Pasal 13 Angka 4 dan Pasal 61 Angka 1 Aturan Turunan Sesuai Dengan Pengesahan Depnaker Nomor 568/670/ 242.053/2011 Jo Pasal 70 ayat 2 PKB;

Halaman 3 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



5. Bahwa alasan mangkir adalah alasan pembenaran yang dicari-cari yang sungguh sangat tidak layak dan tidak patut untuk dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat. Sebagai pekerja/buruh, Penggugat tidak punya kekuatan untuk melawan, selain pasrah dan menerima nasibnya. Namun demikian tindakan Tergugat yang sewenang-wenang ini tidak dapat dibenarkan karena secara tegas dan jelas-jelas melanggar aturan hukum yang berlaku;
 6. Bahwa selain hal-hal tersebut di atas, Penggugat juga pernah mendapat ancaman dan tuduhan palsu dari "Tergugat tidak akan pernah membayar hak-hak Penggugat karena dianggap sebagai otak/pelaku untuk menghasut pekerja-pekerja yang lain.";
- II. Prestasi yang diberikan Penggugat kepada Tergugat selama bekerja;
1. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 Maret 2001 sebagai *medical representative* (perwakilan medis) dengan masa percobaan 3 bulan dan diangkat menjadi karyawan tetap per 1 Juni 2001 sampai dengan Desember 2014 (masa kerja 13 tahun), dengan upah terakhir sebesar Rp9.813.840,00 (sembilan juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus empat puluh rupiah);
 2. Bahwa Penggugat menjalankan pekerjaan sebagai *medical representative* (perwakilan medis) mulai dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2006 di wilayah kerja Jakarta Selatan. Dan selama bekerja sebagai *medical representative* (perwakilan medis) banyak prestasi yang dicapai khususnya di Rumah Sakit Fatmawati Jakarta Selatan dengan omzet terbesar untuk *product fosmicin* (obat antibiotika injeksi), sehingga di tahun 2006 Penggugat dipromosikan menjadi *supervisor* di wilayah Jakarta Selatan. Dengan prestasi gemilang yang dicapai tersebut, Penggugat dipromosikan lagi menjadi *supervisor* wilayah Jakarta Utara;
 3. Bahwa ketika Penggugat menjadi Area *Sales Manager* di wilayah Jakarta Utara di Kantor Cabang Kelas B (*marketing representative office/MRO*) khususnya di wilayah RSUD Koja, hasil penjualan Penggugat dari bulan Januari 2013 sampai dengan Mei 2013 mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan (tinggi) jika dibandingkan dengan tahun 2012, akan tetapi Penggugat dimutasikan ke wilayah Denpasar-Bali di Kantor Cabang Kelas C (*Marketing Representative Office/MRO*), justru jabatan Penggugat turun satu tingkat dari jabatan sebelumnya. Peristiwa tersebut membuat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat terkejut, bukannya mendapat sebuah apresiasi, malah mendapat hukuman penurunan jabatan;

4. Bahwa atas mutasi ke Denpasar-Bali tersebut, pada bulan Juni 2013 tunjangan Penggugat setiap bulannya menjadi berkurang, ditambah lagi dengan usaha warung sembako yang dirintis oleh istri Penggugat terpaksa ditutup karena sang istri harus mengikuti Penggugat ke Denpasar-Bali. Padahal hasil dari warung sembako cukup meningkatkan perekonomian keluarga dengan rata-rata penjualan per hari antara Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) sampai dengan Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) dan sebelum berangkat ke Denpasar-Bali bersama keluarga Penggugat menjual rumahnya terlebih dahulu;

5. Bahwa ketika Penggugat mengawali tugas dengan jabatan sebagai Area Sales Manager di Cabang Denpasar-Bali ternyata banyak persoalan yang terjadi yaitu:

- a. Penjualan yang tidak bagus;
- b. Semangat kerja *team* menurun;
- c. Hubungan dengan *customer* (dokter) kurang baik;
- d. Penggunaan uang di kantor cabang tidak transparan;

6. Bahwa persoalan itu akhirnya dapat diselesaikan oleh Penggugat, sehingga untuk penjualan bulan Januari sampai dengan April 2014 untuk main promo (produk utama) sebesar 90,4% (sembilan puluh koma empat persen) dan RX (produk obat promosi) sebesar 80,17% (delapan puluh koma tujuh belas persen) dengan pertumbuhan (GR/*growth rate*) sebesar 27% (dua puluh tujuh persen);

III. Dampak negatif yang dirasakan oleh Penggugat dari mutasi berkali-kali yang dilakukan oleh Tergugat mengakibatkan kehidupan Penggugat menjadi menderita, hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat hanya 10 bulan bekerja di Denpasar-Bali, kemudian Penggugat dimutasikan lagi ke Bogor-Depok berdasarkan Surat Keputusan Nomor 664/G/MI/V/2014 namun dalam kenyataannya Penggugat di tempatkan terlebih dahulu di wilayah Depok dengan kondisi yang sangat memprihatinkan yaitu:

- a. Posisi jabatan turun menjadi *medical refresentative* dengan alasan yang tidak jelas;
- b. Upah serta tunjangan pun menjadi berkurang;

Halaman 5 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Usaha yang dirintis Penggugat bersama istri jualan pakaian dengan menyewa tempat yang baru berjalan 2 bulan pun ditutup karena Penggugat dan istri harus kembali ke Jakarta. Padahal usaha jualan pakaian pun cukup menjanjikan dengan rata-rata mendapat keuntungan per hari antara Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) sampai dengan Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
 - d. Anak Penggugat yang telah didaftarkan sekolah taman kanak-kanak (TK) di Denpasar-Bali terpaksa dibatalkan sekalipun telah membayar uang pendaftaran sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
 - e. Barang-barang rumah tangga Penggugat pun banyak yang mengalami kerusakan pada saat mutasi dari Denpasar-Bali ke Bogor-Depok, sekalipun Tergugat memberikan tunjangan mutasi sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) per anggota keluarga;
 - f. Biaya ekspedisi untuk barang-barang rumah tangga Penggugat dari Denpasar-Bali ke Bogor-Depok, Penggugat harus mengeluarkan biaya sebesar Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) dengan menggunakan truk karena tidak sanggup membayar pengiriman lewat ekspedisi yang mencapai Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah);
2. Bahwa selain itu juga ex pimpinan Penggugat di cabang wilayah Bogor atas nama Setya Robanta pada bulan Agustus 2014 pernah menyampaikan secara lisan kepada Penggugat bahwa Penggugat akan dimutasikan lagi ke wilayah Papua. Hal ini dapat didukung dengan data *sales result* (hasil penjualan) pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2014 untuk *medical representative*;
 3. Bahwa, sebelumnya Tergugat dalam Area Sales Manager Meeting (Rapat Area *sales manager*) pada tanggal 21 April 2014 di Hotel *Millenium* Jakarta salah satu strategi perencanaan bisnis Tergugat berupaya untuk mengurangi jumlah *medical representative* (MR);
 4. Bahwa tindakan mutasi berkali-kali dari Tergugat kepada Penggugat adalah sebuah itikad buruk agar Penggugat tidak merasa nyaman dalam bekerja. Namun pada kenyataannya Penggugat tetap melakukan pekerjaan dengan baik;
 5. Bahwa Penggugat bekerja sebagai *sales* di masing-masing wilayah dengan rentang waktu antara 10 bulan (area Denpasar-Bali) bahkan

Halaman 6 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

baru bekerja 2 minggu di wilayah Depok Penggugat harus sudah dimutasikan lagi ke wilayah Bogor dengan tidak di sertakan surat mutasi;

6. Bahwa permasalahan ini mulai timbul dengan kehadiran Mr. Nakazato (Presiden Direktur) pada awal tahun 2012. Kehadiran Mr. Nakazato (Presiden Direktur) membawa dampak amat buruk bagi para pekerja/buruh termasuk Penggugat yang bekerja sebagai *sales marketing* di lapangan, yaitu:

- a. Pengurangan biaya promosi kepada *costumer* (dokter) sehingga berdampak pada menurunnya *omzet* penjualan;
- b. Tidak memiliki strategi yang efektif agar produk obat *Main Promo* (produk utama) masuk dalam standar BPJS sehingga *team sales* dan *marketing* dilapangan mengalami kesulitan dalam memasarkan produk tersebut di setiap Rumah Sakit;

7. Bahwa Tergugat tidak pernah menghargai prestasi Penggugat dalam memajukan usaha Tergugat. Tergugat hanya memanfaatkan kegigihan Penggugat dalam bekerja tanpa diberi penghargaan yang pantas, tetapi justru dibuat tertekan, tidak nyaman dan terasa frustrasi dengan pola mutasi yang dianggap aneh;

VI. Tanggapan terhadap isi anjuran:

1. Bahwa pada 18 Maret 2015 Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Pusat mengeluarkan Anjuran dan diterima oleh Penggugat pada tanggal 20 Maret 2015 yang isinya:

MENGANJURKAN

1. Agar pihak pengusaha PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries yang beralamat di Jalan Tanah Abang II Nomor 4 Jakarta Pusat memberikan kompensasi kepada pekerja Sdr. Faustianus Iwan Setiawan dikarenakan pekerja dikualifikasi mengundurkan diri uang sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
2. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini;
3. Apabila para pihak dapat menerima anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
4. Apabila para pihak tidak dapat menerima anjuran ini maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada

Halaman 7 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial;

2. Bahwa Mediator sama sekali tidak mempunyai pendapat dan pertimbangan hukum sendiri, tetapi hanya mengikuti apa kata Tergugat dan dapat diduga ada "sesuatu" yang berperan dalam persoalan ini;
3. Bahwa Mediator sama sekali tidak mempunyai pendapat hukum tentang kompensasi yang harus diterima oleh Penggugat, apabila Penggugat benar-benar melakukan tindakan mangkir sesuai dengan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Padahal Pasal 168 mengisyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan mangkir pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak dan juga uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

V. Tuntutan hak-hak normatif dan upah proses menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003:

1. Bahwa pemutusan hubungan kerja adalah bukan wewenang Tergugat sehingga batal demi hukum Pasal 155 Ayat (1), dan alasan mangkir adalah alasan yang diciptakan oleh Tergugat sendiri untuk sebuah pembenaran, sehingga hal tersebut tidak dapat dibenarkan, sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 151 Ayat (3) dan Pasal 152 Ayat (3) serta tidak terbuktinya Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 13 Angka 4 dan Pasal 61 Angka 1 Aturan Turunan Sesuai Dengan Pengesahan Depnaker Nomor 568/670/242.053/2011 Jo Pasal 70 ayat 2 PKB dan bukan kesalahan Penggugat maka Penggugat menuntut secara penuh hak-hak normatif yaitu uang pesangon 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan upah proses menuju pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan perincian sebagai berikut:

Kompensasi menurut Pasal 156 Ayat (2) Ayat (3) dan Ayat (4)

a. Uang pesangon $9 \times 2 \times \text{Rp}9.813.840,00 = \text{Rp}176.649.120,00$

b. Uang penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp}9.813.840,00 = \text{Rp}49.069.200,00$

Halaman 8 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



c. Uang penggantian hak 15% x Rp225.718.320,00 = Rp33.857.748,00+
= Rp259.765,068,00

(dua ratus lima puluh sembilan juta lima ratus tujuh puluh enam ribu enam puluh delapan rupiah);

d. Membayar seluruh upah Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja terhitung mulai bulan Desember 2014 sampai dengan perkara *a quo* memperoleh kekuatan hukum tetap atau sampai Tergugat membayar seluruh hak-hak normatif, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

3. Bahwa Tergugat selain tidak beritikad baik untuk membayar hak-hak normatif Penggugat selama proses menuju pemutusan hubungan kerja, Tergugat juga tidak beritikad baik untuk menyelesaikan persoalan ini dengan baik, malah sebaliknya melalui kuasa hukumnya bersikap arogan dengan mengatakan bahwa Tergugat tidak akan pernah membayar hak-hak Penggugat karena dianggap sebagai otak/pelaku untuk menghasut pekerja-pekerja yang lain;
4. Bahwa Penggugat juga menuntut biaya ganti rugi secara materiil kepada Tergugat atas penutupan warung sembako di tempat tinggal Penggugat sebelum dimutasikan ke Denpasar-Bali sebesar Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah), karena warung sembako tersebut sangat membantu meningkatkan perekonomian keluarga;
5. Bahwa Penggugat juga menuntut biaya ganti rugi secara materiil kepada Tergugat atas penutupan toko pakaian di tempat tinggal Penggugat sebelum dimutasikan dari Denpasar-Bali ke Bogor-Depok (Surat Keputusan Nomor 664/G/MI/V/2014) sebesar Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah), karena toko pakaian tersebut sangat membantu meningkatkan perekonomian keluarga selama 10 bulan di Denpasar-Bali;
6. Bahwa Penggugat juga menuntut biaya immaterial yang diperkirakan sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sebagai akibat dari beban moril yang harus ditanggung oleh keluarga, rasa tidak nyaman, rasa frustrasi apalagi anak Penggugat yang masih kecil harus bolak balik Jakarta-Denpasar dan Denpasar-Bogor-Depok (Surat Keputusan Nomor 664/G/MI/V/2014). Apalagi ketika di Denpasar-Bali anak Penggugat telah didaftar di sebuah Taman Kanak-Kanak (TK);



7. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka adalah wajar dan cukup beralasan apabila Penggugat menuntut dan mohon kepada Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memutuskan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada Bantahan, Perlawanan (*verzet*), maupun Kasasi ataupun upaya hukum Peninjauan Kembali;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Penggugat telah bekerja pada Tergugat mulai 1 Juni 2001 sampai dengan Desember 2014 (masa kerja 13 tahun), dengan upah terakhir sebesar Rp9.813.840,00;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan surat Nomor 1245/G/MI/XII/2014 bertentangan dengan hukum sehingga batal demi hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus demi hukum;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif kepada Penggugat berupa:
 - a. Uang pesangon $9 \times 2 \times \text{Rp}9.813.840,00 = \text{Rp}176.649.120,00$
 - b. Uang penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp}9.813.840,00 = \text{Rp}49.069.200,00$
 - c. Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}225.718.320,00 = \underline{\text{Rp}33.857.748,00} + \text{Rp}259.576.068,00$
(dua ratus lima puluh sembilan juta lima ratus tujuh puluh enam ribu enam puluh delapan rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses PHK selama proses pemutusan hubungan kerja terhitung mulai bulan Desember 2014 sampai dengan perkara *a quo* memperoleh kekuatan hukum tetap atau sampai Tergugat membayar seluruh hak-hak normatif, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi sebesar Rp60.000.000,00 (enam puluh juta rupiah) sebagai akibat dari penutupan warung sembako dan toko jualan pakaian saat proses mutasi Jakarta-Denpasar (Bali) dan proses mutasi Denpasar (Bali) ke Bogor-Depok (Surat Keputusan Nomor: 664/G/MI/IV/2014);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi immaterial sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);
9. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada Bantahan, Perlawanan (*verzet*), Kasasi atau upaya hukum Peninjauan Kembali;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul; 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 yang pada pokoknya sebagai berikut:

Tentang gugatan *obscuure liebel*;

A. *Posita* Penggugat tidak jelas:

1. Bahwa dalam perihal gugatannya, Penggugat tidak menyebutkan secara khusus dan tegas mengenai jenis perselisihan yang digugat dalam perkara *a quo*. Penggugat dalam perihal gugatannya hanya menuliskan secara garis besar "Perkara Hubungan Industrial, tanpa memberikan arah hukum yang pasti untuk menyelesaikan perkara *a quo*;

Bahwa ketidaktegasan Penggugat dalam menentukan arah hukum gugatannya, juga dapat dilihat pada Romawi I Poin 1 gugatannya. Pada poin 1 tersebut, Penggugat menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam perkara *a quo* adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi *posita* Penggugat secara garis besar menjelaskan mengenai perselisihan kepentingan dan kerugian yang dialami akibat mutasi, padahal Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Kepentingan memiliki muatan materiil dan *treatment* hukum yang berbeda;

2. Bahwa pada halaman 3 Poin 5 gugatannya, Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan perbuatan yang secara tegas dan jelas melanggar aturan hukum yang berlaku tanpa menyebutkan ataupun menyinggung aturan hukum apa yang sebenarnya didalilkan dilanggar oleh Tergugat;
3. Bahwa kerugian yang disebutkan dan direkap oleh Penggugat dalam *positanya*, juga sama sekait tidak memiliki hubungan sebab akibat dengan Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan hanya menceritakan mengenai biaya pindah sekolah anak-anak Penggugat yang faktanya telah diberikan oleh Tergugat sesuai aturan yang ada dan tentang

Halaman 11 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditutupnya usaha pribadi istri Penggugat merupakan tanggung jawab pribadi Penggugat bukan Tergugat;

B. *Posita* dan *petitum* Penggugat tidak sejalan/sinkron:

Bahwa dalam *petitumnya*, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk membatalkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, sedangkan dalam *positanya*, Penggugat terus-menerus mendalilkan dan menceritakan mengenai mutasi yang sesungguhnya telah diterima dan dijalankan Penggugat, yaitu Penggugat telah menerima berbagai tunjangan mutasi yang diberikan oleh Tergugat, secara faktual Penggugat telah pindah dan bekerja di wilayah penjualan Bogor;

C. Gugatan Penggugat *error in juris*:

Bahwa pada halaman 3 gugatannya, Penggugat menyatakan tidak terbukti melanggar ketentuan Pasal 13 angka 4 dan Pasal 61 Angka 1 Aturan Turunan Sesuai dengan Pengesahan Depnaker Nomor 568/670/ 242.053/ 2011 Jo Pasal 70 Ayat 2 PKB, yang senyatanya aturan tersebut sudah tidak berlaku lagi, dikarenakan aturan turunan bagi *Marketing Representative Office* (MRO) yang berlaku pada saat Penggugat mangkir tujuh hari berturut-turut tanpa keterangan adalah Aturan Turunan Sesuai dengan Pengesahan Depnaker Nomor 568/670/946 Q1 424.053/2014 Jo Pasal 70 Ayat 2 PKB (selanjutnya disebut sebagai Aturan Turunan MRO 2014);

Dengan demikian, berdasarkan dalil dan penjelasan Tergugat di atas, telah terbukti senyatanya gugatan Penggugat disusun secara tidak jelas (*obscure liebel*) dan oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 25 Februari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam pokok perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dengan kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 2 Desember 2014;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang pisah kepada Penggugat sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Halaman 12 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat sebesar Rp366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 25 Februari 2016 terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Maret 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Maret 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 30/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKT.PST Jo. Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 19 April 2016 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 April 2016;

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/Penggugat dalam memori kasasinya adalah:

- a. Bahwa, sesungguhnya Pemohon Kasasi/Penggugat tidak pernah melakukan mangkir sebagaimana pertimbangan majelis hakim *Judex Facti* tersebut diatas oleh karena Pemohon Kasasi/Penggugat telah memenuhi kewajiban dengan datang untuk menjalankan aktifitas pekerjaan pada perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 20 November sampai dengan tanggal 28 November 2014 namun Termohon Kasasi/Tergugat tidak menyediakan absensi yang biasanya Pemohon Kasasi/Penggugat tanda tangani oleh karena Termohon Kasasi/Tergugat sudah merencanakan untuk melakukan pengurangan karyawan (*efisiensi*);
- b. Bahwa upaya pengurangan karyawan tersebut oleh Termohon Kasasi/Tergugat di sebabkan karena perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat tidak masuk dalam Standart Obat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) sehingga untuk mengurangi pembiayaan

Halaman 13 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka Termohon Kasasi/Tergugat mencari cara yang sangat licik dengan menyembunyikan absensi sekalipun Pemohon Kasasi/Penggugat datang untuk bekerja, hal tersebut sesuai dengan keterangan saksi Sdr. Hari Santoso dan saksi Sdr. Wagino yang pada saat itu menemani Pemohon Kasasi/Penggugat ke kantor Termohon Kasasi/Tergugat dan kedua saksi tersebut telah pula di dengar keterangannya di persidangan, namun majelis hakim sama sekali tidak mempertimbangkannya;

- c. Bahwa, selanjutnya pemutusan hubungan kerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri adalah bahwa pekerja telah dipanggil secara patut dan tertulis yang di tujukan kealamat pekerja/buruh sebagaimana-nya tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja atau buruh; sebagaimana bunyi Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut:

"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih ber-turut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan alat bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat di putus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";

- d. Bahwa, selanjutnya dalam penjelasan Pasal 168 ayat (1) ditegaskan lagi "bahwa yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja atau buruh telah dipanggil secara tertulis yang di-tujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja atau buruh";

Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pemanggilan bukan melalui alamat *email* sebagaimana yang telah dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat dalam mengirimkan surat panggilan tanggal 26 November 2014 (bukti T-4.a) kepada Pemohon Kasasi/Penggugat melainkan dikirimkan surat resmi yang ditujukan ke alamat rumah tempat tinggal atau domisili Pemohon Kasasi/Penggugat;

- e. Bahwa oleh karena pemanggilan tersebut hanya melalui alamat *email* dan bukan dikirimkan secara langsung ke alamat domisili Pemohon Kasasi/Penggugat maka surat panggilan tersebut adalah cacat hukum hal tersebut sesuai dengan penjelasan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karenanya syarat dipanggil 2 kali berturut secara patut dan tertulis (kualifikasi mangkir) dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168 ayat (1) tidak terpenuhi maka oleh sebab itu patut dan layak menurut hukum putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat di batalkan oleh Mahkamah Agung RI;

Halaman 14 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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 14



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* pada halaman 36 alinea ke 1 (satu) sampai alinea ke 5 (lima) yang pada pokoknya menyatakan:

"...menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal tersebut di atas, karena penjatuhan PHK oleh Tergugat sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan kualifikasi mengundurkan diri. Maka mengingat Pasal 154 b yang menyebutkan bahwa: penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat 3 tidak diperlukan dalam hal:

- a.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan pendaftaran kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

Maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak perlu ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan...";

- 1) Bahwa, dengan memperhatikan pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* tersebut di atas maka Majelis Hakim *Judex Facti* lalai memenuhi syarat-syarat yang telah diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang ada sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3) yang pada pokoknya menyebutkan:

"...Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.";

- 2) Bahwa selanjutnya yang tidak memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Pasal 154 a, b, c dan d sebagai berikut:
Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 - d. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- 3) Bahwa, pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* tersebut di atas tidak sesuai dengan apa yang telah di maksudkan dalam ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karena yang dimaksudkan dalam Pasal 154 b adalah pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri secara sukarela dan itupun harus tanpa intimidasi ataupun tekanan dari pengusaha. Tidak seperti yang dimaksudkan oleh majelis *Judex Facti* tentang PHK dengan kualifikasi mengundurkan diri atau mangkir;
- 4) Bahwa, yang dimaksudkan dalam Pasal 154 b adalah sebatas khusus Pemutusan Hubungan Kerja pekerja/buruh dalam masa percobaan, pekerja/buruh, mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- 5) Bahwa, oleh karena pertimbangan majelis hakim adalah bertentangan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 152 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) yang pada pokoknya menyebutkan:
- Pasal 151 ayat (1);
"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";
 - Pasal 151 ayat (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";
 - Pasal 151 ayat (3);
"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";
 - Selanjutnya dalam Pasal 152 ayat 1, 2 dan 3 Undang Undang Nomor 13

Halaman 16 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 di sebutkan sebagai berikut:

- a. Pasal 152 Ayat 1 "Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;
- b. Pasal Ayat 2 "Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2)";
- c. Ayat 3 "Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan";
- Bahwa, demikianpun dalam Pasal 155 ayat 1 Undang Undang Nomor 13

Tahun 2003 ditegaskan pula sebagai berikut:

"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

Bahwa, oleh karena peraturan perundang - undangan tersebut di atas telah nyata - nyata dilanggar oleh majelis hakim maka putusan tersebut haruslah ditolak;

Bahwa pertimbangan hukum Majelis hakim *Judex Facti* pada halaman 36 alinea ke 5 (lima) sampai dengan halaman 37 alinea ke 2 yang pada pokoknya menyebutkan:

"...menimbang, bahwa hak-hak yang diperoleh Penggugat dalam perkara *a quo* sesuai dengan perjanjian kerja bersama Pasal 61 ayat 4 (bukti P-2a) turunan perjanjian kerja bersama (bukti T-2b) Pasal 54 ayat 4 dimana masa kerja Penggugat adalah antara 12 - 15 Tahun maka mendapatkan uang pisah sebesar 2,5 bulan upah...";

- a) Bahwa, dari pertimbangan majelis *Judex Facti* tersebut yaitu Pasal 61 ayat (4) bukti P-2a adalah salah dan keliru oleh karena di dalam peraturan perusahaan baik aturan turunan sesuai dengan pengesahan DEP-NAKER Nomor 568/670/424. 053/2011 Jo Pasal 70 ayat (2) PKB tidak ditemukan ayat (4) dalam Pasal 61 (bukti P-6) demikianpun aturan turunan sesuai dengan pengesahan DEPNAKER Nomor 568/670/946 Q1424.053/2014 Jo Pasal 70 AYAT 2 PKB (bukti P-7), juga tidak ditemukan ayat (4) dalam Pasal 61 tersebut oleh karena ke dua Pasal tersebut dimaksud hanya

Halaman 17 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



sebatas ayat (1) dan (2), oleh karena pertimbangan majelis hakim tersebut tidak memiliki rujukan Pasal yang pasti maka layak dan patut ditolak;

- b) Bahwa, selanjutnya dari pertimbangan Majelis *Judex Facti* tersebut diatas dalam menghitung hak-hak normatif Pemohon Kasasi/Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan:

"pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";

- c) Bahwa sekalipun Pemohon Kasasi/Penggugat benar-benar atau sah melakukan mangkir maka perhitungan hak-hak normatif yang benar menurut ketentuan Pasal 168 ayat (3) dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana Pemohon Kasasi/Penggugat telah memasuki Masa kerja 13 Tahun dengan upah terakhir sesuai bukti P-4 dan P-5 yaitu sebesar Rp9.813.840,00 (sembilan juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus empat puluh rupiah) maka perhitungan uang penggantian yang seharusnya diterima oleh Pemohon Kasasi/Penggugat adalah sebagai berikut: Pesangon sebesar 9 bulan upah di tambah uang penghargaan masa kerja 5 bulan upah:

a. Uang pesangon $9 \times 1 \times \text{Rp}9.813.840,00 = \text{Rp}88.324.560,00$

b. Uang penghargaan masa kerja

$5 \times 1 \times \text{Rp}9.813.840,00 = \text{Rp}49.069.200,00$

Jumlah $= \text{Rp}137.393.760,00$

c. Jadi Uang penggantian hak yang seharusnya di terima oleh Pemohon Kasasi/Penggugat adalah:

$\text{Rp}137.393.760,00 \times 15\% = \text{Rp}20.609.064,00$

2. Bahwa uang pisah yang seharusnya diterima oleh Pemohon Kasasi/Penggugat berdasarkan Pasal 168 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Aturan Turunan sesuai dengan pengesahan Depnaker Nomor 568/670/424. 053/2011 Jo Pasal 70 ayat (2) PKB peraturan perusahaan Pasal 53 ayat (4) Jo Pasal 61 ayat (2);

Bahwa, oleh karena Pemohon Kasasi/Penggugat telah bekerja pada Termohon Kasasi/Tergugat selama 13 tahun maka berhak mendapatkan uang pisah 2,5



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan upah atau sebesar Rp24,534,600,00 (dua puluh empat juta lima ratus tiga puluh empat ribu enam ratus rupiah);

Sehingga hak normatif Pemohon Kasasi/Penggugat apabila dikualifikasikan mangkir maka dapat dijumlahkan sebesar Rp45.143.664,00 (empat puluh lima juta seratus empat puluh tiga ribu enam ratus enam puluh empat rupiah);

Bahwa, oleh karena pertimbangan majelis hakim tersebut diatas adalah bertentangan dengan Pasal 168 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun aturan turunan sesuai dengan pengesahan Depnaker Nomor 568/670/424. 053/2011 Jo Pasal 70 ayat (2) PKB Pasal 61 ayat (1) dan (2) (bukti P-6) oleh karena pertimbangan hakim tersebut sama sekali tidak berdasarkan hukum maka haruslah ditolak;

Bahwa, pertimbangan majelis hakim *Judex Facti* pada halaman 37 alenia ke 3 (tiga) sampai dengan halaman 38 yang pada pokoknya menyatakan:

"...menimbang selanjutnya mengenai tuntutan Penggugat mengenai upah proses sebagaimana disebut dalam *petitum* angka enam, dikarenakan PHK yang dijatuhkan Tergugat kualifikasinya adalah mengundurkan diri dan sejak Penggugat di panggil yang terakhir tidak masuk kerja lagi maka upah proses tidak dapat dikabulkan...";

- a. Bahwa, pertimbangan majelis hakim yang menggugurkan hak normatif Pemohon Kasasi/Penggugat yaitu upah proses adalah tidak berdasar dan bertentangan dengan hukum yang berlaku yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan (3);
- b. Bahwa, dari hak normatif Pemohon Kasasi/Penggugat telah sangat jelas diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan (3) tentang upah proses;
- c. Bahwa, sekalipun Pemohon Kasasi/Penggugat sah melakukan mangkir maka tentu dari ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maupun peraturan lainnya akan di sebutkan dengan jelas namun dalam ketentuan tersebut tidak di temukan satu Pasalpun yang menyatakan bahwa upah proses gugur apa bila kualifikasi mangkir terpenuhi;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka adalah wajar dan cukup beralasan apabila Pemohon Kasasi/Penggugat menuntut dan mohon kepada Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia agar memutuskan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum Peninjauan Kembali;

Halaman 19 dari 21 hal.Put.Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 28 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 28 April 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Kasasi di PHK oleh Termohon Kasasi dengan alasan Pemohon Kasasi mengundurkan diri (bukti P.1) karena Pemohon Kasasi sejak tanggal 20 November sampai dengan 28 November 2014 selama 7 (tujuh) hari secara berturut-turut tidak masuk kerja. Hal ini dilakukan oleh Pemohon Kasasi karena tidak senang Termohon Kasasi melakukan mutasi beberapa kali terhadap Pemohon Kasasi. Atas ketidak hadiran Pemohon Kasasi bekerja Termohon Kasasi telah melakukan pemanggilan sebanyak 3 (tiga) kali agar Pemohon Kasasi untuk bekerja kembali tetapi tetap juga Pemohon Kasasi tidak hadir untuk bekerja;
2. Bahwa karena itu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi yang dikualifikasikan mengundurkan diri, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sudah memenuhi ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

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

Halaman 20 dari 21 hal.Put.Nomor 454 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)



M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **FAUSTINUS IWAN SETIAWAN** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 26 September 2016 oleh Dr. H. Abdurrahman, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

Ttd./H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. Ttd./Dr. H. Abdurrahman, S.H., M.H.

Ttd./H. Buyung Marizal, S.H.

Panitera Pengganti,

Ttd./

Jarno Budiyo, S.H.

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H.,M.H.,
NIP.19591207 198512 2 002