



**P U T U S A N**

**Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H A G U N G**

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

**PT. CIRACASINDO PERDANA, Perseroan**, yang diwakili oleh  
Direktur, Syarif Hubeis, berkedudukan di Jalan Pengantin Ali Nomor 40-  
A, Ciracas, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Budi Widarto,  
S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Green Central City,  
Commercial Area 3<sup>rd</sup> Floor, Jalan Gajah Mada Nomor 188, Jakarta Barat,  
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Maret 2014;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

**SUWITO**, bertempat tinggal di Jalan Pengantin Ali RT.004/RW.006,  
Ciracas, Jakarta Timur;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa 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:

1. Bahwa Penggugat adalah perusahaan nasional yang berdiri sejak tahun 1997, yang bergerak di bidang industri pembuatan minuman jus dengan orientasi domestik dan ekspor dan memperkerjakan pekerja sebanyak kurang lebih 90 (sembilan puluh) pekerja;
2. Bahwa perusahaan Penggugat telah mempunyai Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja Transmigrasi RI Nomor Kep.417/PHIJSK-PKKAD/PP/V/2013 dan peraturan perusahaan yang sah ini berlaku untuk tahun 2013-2015 di dalam perusahaan dengan konsekuensi baik pekerja maupun perusahaan mempunyai aturan yang berlaku yang harus dipatuhi di bidang ketenagakerjaan;

Hal. 1 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Tergugat telah bekerja pada Penggugat sejak 1 Juli 2003 dengan jabatan teknisi di bagian Departemen Produksi dan mempunyai jabatan terakhir sebagai maintenance di Departemen Produksi;
4. Bahwa pada awalnya Tergugat bekerja dengan baik dan namun kemudian sejak tahun 2012, Tergugat mulai membuat masalah baik dengan atasan langsung Tergugat, Pimpinan manajemen Penggugat maupun dengan pekerja atau karyawan di lingkungan perusahaan sehingga selama ini Tergugat telah menciptakan suasana kurang nyaman baik kepada atasan maupun sesama pekerja/karyawan di lingkungan perusahaan Penggugat;
5. Bahwa pada bulan Oktober 2012 Tergugat sebagai pekerja yang bertanggung jawab terhadap asset perusahaan, telah melakukan kelalaian dalam bekerja yang menyebabkan hilangnya barang/asset perusahaan berupa 1 (satu) unit *lube pump food grade* seharga Rp86.000.000,00 (delapan puluh enam juta rupiah) yang menjadi tanggung jawabnya, perbuatan Tergugat dapat dikualifikasikan sebagai suatu pelanggaran berat dan jelas-jelas kelalaian ini telah merugikan perusahaan;
6. Bahwa atas kehilangan tersebut, pada sekitar bulan Oktober 2012 Penggugat telah melakukan investigasi dan selama investigasi berlangsung Tergugat juga telah melakukan kesalahan-kesalahan lanjutan yaitu:
  - a. Tergugat bersikap tidak kooperatif pada saat dimintakan keterangan sebagai saksi oleh internal sekuriti atas kejadian hilangnya pompa tersebut;
  - b. Tergugat mencoba menghalang-halangi pemeriksaan dengan cara memberi keterangan berbelit-belit;
  - c. Tergugat menghasut/mempengaruhi pekerja lain untuk tidak membantu memberikan keterangan kepada pemeriksa;
  - d. Tergugat bersikap tidak sopan kepada pemeriksa antara lain berbicara dengan kasar sambil menunjuk-nunjuk, mengejek dan meludah di hadapan pemeriksa dan tingkah laku kasar lainnya;
7. Bahwa pada tanggal 20 Desember 2012, Penggugat hanya memberikan Surat Peringatan I dengan Nomor 387/CP-AP/HRD/SP/XII/2012, tertanggal 20 Desember 2012 dan bukannya Surat Peringatan III meskipun isi dari Surat peringatan I tersebut lebih menegaskan adanya pelanggaran berat yang melanggar Pasal 21 ayat Bab VI Peraturan Perusahaan Penggugat, hal ini didasarkan pertimbangan-pertimbangan karena Tergugat telah lama bekerja di Penggugat dan Penggugat masih memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk merubah prilakunya dan dapat lebih bertanggung jawab di kemudian hari;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa pemberian Surat Peringatan I tersebut bukannya membuat Tergugat berubah dan bekerja lebih baik tetapi malah Tergugat membuat masalah baru dengan Penggugat yaitu pada sekitar bulan September 2013 Penggugat bermaksud membuat acara Team Building dan seluruh pekerja/karyawan diwajibkan untuk ikut serta dalam acara tersebut dan sebelum acara dilaksanakan, Penggugat membagikan formulir data kesehatan kepada semua pekerja/karyawan;
9. Bahwa kemudian Tergugat telah mengisi kolom informasi keluhan penyakit dengan kata-kata "gaji kurang" dan kemudian mengembalikan formulir tersebut kepada Penggugat sehingga kemudian Plant Manajer sebagai atasan langsung Tergugat memanggil Tergugat untuk memperbaiki jawaban dalam formulir karena tidak relevan namun Tergugat menolak untuk merubah jawaban, sedangkan formulir tersebut harus diserahkan kepada pihak penyelenggara sebagai fasilitator acara;
10. Bahwa melalui tulisan tersebut, Tergugat telah sengaja menghina dan menjelekkan perusahaan Penggugat, bahkan Tergugat juga menghasut dan memprovokasi pekerja lainnya untuk melakukan perbuatan yang sama dengan yang Tergugat lakukan dan akhirnya Penggugat tidak memperkenankan Tergugat mengikuti acara Team Building;
11. Bahwa kemudian pada tanggal 19 September 2013 bagian HRD Penggugat memanggil Tergugat untuk mengklarifikasi tulisannya dan Tergugat menjawab bahwa Tergugat hanya main-main/bercanda dan dia juga mengakui mengajak pekerja lainnya untuk melakukan perbuatan yang sama dengan yang dia lakukan;
12. Bahwa pada pertemuan tersebut berdasarkan pertimbangan kesalahan-kesalahan Tergugat, Pihak Penggugat menyampaikan kepada Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan menawarkan 1 (satu) UUTK/PMTK dan kemudian Tergugat menolak usulan tersebut;
13. Bahwa setelah pertemuan berakhir, pada jam 23.27 HRD Penggugat menerima sms ancaman dari mantan pekerja Penggugat yang bernama Iyan Permana yang mengatakan: "Saya dapat kabar Wito di PHK sepihak oleh manajemen, sebagai teman dan aktivis buruh saya harap masalah ini dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah jika tidak kami akan siapkan langkah hukum karena sudah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 (3) & 155 (1) dan kami siap memblow up pelanggaran dapat sunfresh ke ranah hukum & media, terima kasih kerjasamanya bu saya harap kita dapat kerjasama dan menyelesaikan secara musyawarah";

Hal. 3 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015



14. Bahwa ketika Penggugat mengkonfirmasi sms ancaman, Tergugat mengakui dan membenarkan bahwa Tergugat telah dengan sengaja memberitahu rekan-rekannya perihal rencana PHK terhadap dirinya halmana perbuatan Tergugat ini dapat dikualifikasikan perbuatan membocorkan rahasia perusahaan dan bahkan Tergugat telah memprovokasi pihak luar untuk mengancam pihak perusahaan melalui sms yang perbuatan ini juga perbuatan yang dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan menghasut/memprovokasi sehingga pihak luar mengancam Penggugat melalui sms;
15. Bahwa setelah dilakukan 2 (dua) perundingan atas perbuatan Tergugat maka Penggugat telah menjatuhkan hukuman skorsing tertanggal 27 September 2013;
16. Bahwa kemudian Penggugat dan Tergugat telah melakukan 2 (dua) perundingan Bipartit secara lisan dengan hasil perundingan tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;
17. Bahwa kemudian Penggugat telah mengajukan permohonan Tripartit di Sudinakertrans Jakarta Timur namun pada pemanggilan pertama perundingan, Mediator menyarankan untuk melakukan Bipartit ulang karena tidak ada risalah yang dilakukan dalam Bipartit sebelumnya;
18. Bahwa kemudian pada tanggal 4 November 2013 Penggugat dan Tergugat melaksanakan perundingan Bipartit kembali dengan hasil perundingan tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;
19. Bahwa dalam Bipartit pada tanggal 4 November 2013, Tergugat telah mengeluarkan perkataan-perkataan yang menyinggung perasaan Bapak Subiyantoro (yang dihadirkan oleh Tergugat sendiri selaku atasan dan penulis notulen Bipartit) sehingga Bapak Subiyantoro akhirnya keluar ruangan sebelum perundingan selesai;
20. Bahwa Penggugat telah menyerahkan risalah Bipartit kepada Sudinakertrans Jakarta Timur sehingga kemudian Sudinakertrans melakukan perundingan pada tanggal 10 Desember 2013 dan hasil perundingan Tripartit menyatakan tidak terdapat kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;
21. Bahwa oleh karena tidak kesepakatan, maka Mediator Sudinakertrans Jakarta Timur telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 09/ANJ/II/2014 tertanggal 4 Februari 2014 yang berisi:
  1. Agar Perusahaan kembali mempekerjakan Sdr. Suwito;
  2. Agar Perusahaan membayar upah yang selama ini belum diterima oleh Sdr. Suwito;



3. Jika salah satu pihak menolak anjuran, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
22. Bahwa Penggugat menolak Anjuran Mediator Sudinakertrans Jakarta Timur melalui surat tertanggal 18 Februari 2014 dan Penggugat juga tidak sependapat dengan anjuran Sudisnakertrans Jakarta Timur oleh karena Mediator tidak memperhatikan dan mempertimbangkan keterangan-keterangan Penggugat yang telah menjelaskan kesalahan-kesalahan Tergugat dan tidak mempertimbangkan masalah-masalah yang dibuat Tergugat di dalam perusahaan Penggugat yang telah merugikan Penggugat sehingga Penggugat merasa sudah tidak dapat bekerja sama lagi dengan Tergugat;
23. Bahwa selain kesalahan-kesalahan ataupun kelalaian-kelalaian Tergugat di atas yang telah merugikan Penggugat, Penggugat juga mencatat bahwa Tergugat selama bekerja juga selalu membuat masalah dengan rekan pekerja, atasan maupun pimpinan manajemennya yaitu antara lain:
  - a. Bapak Andhika selaku mantan atasan mengaku kepada pimpinan manajemen sering kali mendapatkan perkataan kasar dari Tergugat;
  - b. Bapak Subiyantoro selaku atasannya mengaku pernah berkelahi lisan dengan Tergugat saat sedang melakukan perjalanan dinas ke Bangkok, Thailand;
  - c. Bapak Sumanto selaku Komandan Regu Sekuriti yang in-charge setiap pagi seringkali menerima kata-kata kasar dari Tergugat saat Tergugat diminta mengisi form keterlambatan dan beberapa kali malah menolak mengisi formulir dengan kasar;
  - d. Beberapa rekan pekerja Tergugat memberitahu HRD Penggugat tentang perilaku Tergugat yang kasar dan temperamen dengan rekan-rekan pekerja di Departemen Produksi dan Departemen Logistik perusahaan Penggugat;
24. Bahwa Tergugat juga seringkali datang terlambat ke tempat kerja dengan alasan yang macam-macam padahal Tergugat bertempat tinggal tidak jauh dari kantor Penggugat dan Tergugat selalu marah apabila diminta untuk mengisi formulir keterlambatan di sekuriti;
25. Bahwa berdasarkan pertimbangan yang matang dengan memperhatikan kesalahan-kesalahandan perilaku Tergugat selama bekerja maka Penggugat dengan keadaan mendesak telah menjatuhkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 005/GP/HRD/SK.PHK/III/2014, kepada Tergugat tertanggal 3 Maret 2014 dengan dasar pertimbangan kesalahan-kesalahan Tergugat sebagai berikut:
  1. Bahwa Saudara menghina secara kasar atau mengancam Pimpinan Perusahaan di dalam dan di luar perusahaan;





2. Bahwa Saudara berkelahi satu sama lain baik dengan sesama karyawan di dalam lokasi perusahaan ataupun selama waktu kerja;
3. Bahwa Saudara menghasut karyawan lain;
4. Bahwa Saudara merusak dan menodai nama baik perusahaan;

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 sah secara hukum Pasal 21 ayat 1 huruf g, huruf i, huruf k dan huruf l, Peraturan Perusahaan PT. Giracasindo Perdana yang telah disahkan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja Transmigrasi RI Nomor Kep. 417/PHIJSK-PKKAD/PPNI2013;
3. Menyatakan sah secara hukum Tergugat telah melakukan serangkaian kesalahan/pelanggaran tata tertib disiplin yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan yaitu:
  - a. Peraturan Perusahaan Pasal 19 ayat (angka) 3 Peraturan Perusahaan yang menyatakan keterlambatan datang atau pulang lebih awal dari waktu kerja dianggap sebagai pelanggaran Tata Tertib Kerja dan Displin Kerja;
  - b. Pasal 21 ayat 2 huruf b 19 ayat 3 huruf f Peraturan Perusahaan yaitu melalaikan kewajiban secara serampangan;
4. Menyatakan sah secara hukum Para Tergugat telah melakukan serangkaian kesalahan berat dengan perbuatan:
  - a. Menghina secara kasar atau mengancam Pimpinan Perusahaan dan atau keluarga Pimpinan Perusahaan atau teman sekerja di dalam dan di luar perusahaan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf g Peraturan Perusahaan PT. Giracasindo Perdana;
  - b. Berkelahi satu sama lain, baik dengan sesama karyawan maupun dengan pihak lain, di dalam lokasi perusahaan ataupun selama waktu kerja yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf i Peraturan Perusahaan PT. Ciracasindo Perdana;
  - c. Menghasut atau menyebabkan terhentinya pekerjaan atau tertundanya pekerjaan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf k Peraturan Perusahaan PT. Ciracasindo Perdana;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Merusak dan atau menodai nama baik Perusahaan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf I Peraturan Perusahaan PT. Ciracasindo Perdana;

5. Menyatakan sah secara hukum Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Syarat terhadap Tergugat sesuai yang tercantum dalam Surat PHK Nomor 001/SK/CP-MSD/2/2014, tertanggal 3 Maret 2014 atas nama Suwito terhitung sejak tanggal putusan ini dijatuhkan;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Dan/Atau:

-- Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, Penggugat mohon agar terhadap perkara ini diberikan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aquo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan gugatan rekonsensi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat Rekonsensi adalah perusahaan yang memiliki pekerja sebanyak kurang lebih 90 (sembilan puluh) orang, namun sejak Penggugat Rekonsensi bekerja tidak pernah ada dan tidak mau membentuk lembaga kerjasama bipartit, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 106 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
2. Bahwa Tergugat Rekonsensi telah mempunyai Peraturan Perusahaan adalah merupakan suatu ketentuan normatif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, namun sejak tahun 2006 Penggugat Rekonsensi tidak pernah diberikan atau disosialisasikan tentang Peraturan Perusahaan tersebut, dan sepengetahuan Penggugat Rekonsensi selama bekerja dari tanggal 2 Januari 2003 hingga saat ini perusahaan Tergugat Rekonsensi tidak pernah melakukan pertemuan dengan wakil pekerja dalam membuat peraturan perusahaan sesuai yang diamanatkan oleh ketentuan perundang-undangan bahwa peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkutan (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 110 ayat 1 dan 3);
3. Bahwa berkenaan dengan hal tersebut, sudah jelas terbukti bahwa Tergugat Rekonsensi telah melanggar ketentuan Pasal 111 ayat 3 dan Pasal 114 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Bahwa Tergugat Rekonsensi telah melakukan kesalahan dalam memberikan pernyataan mengenai keterangan dan jangka waktu mulainya bekerja Penggugat

Hal. 7 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Rekonvensi, dimana Penggugat Rekonvensi sudah mulai bekerja di tempat Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 2 Januari 2003 bukan 1 Juli 2003 (bukti T-1);
5. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah memperkerjakan Penggugat Rekonvensi dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak tanggal 2 Januari 2003 bukan 1 Juli 2003 dengan masa percobaan, dimana hal ini telah melanggar ketentuan Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerjaan PKWT tidak boleh diberikan masa percobaan;
  6. Bahwa berkenaan dengan masa kerja Penggugat Rekonvensi sejak tanggal 2 Januari 2003 Tergugat Rekonvensi muali mendaftarkan Jaminan Hari Tua program Jamsostek mulai dari Juli 2003, berkenaan dengan hal ini Tergugat Rekonvensi telah melanggar ketentuan Pasal 35 ayat 2 dan 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003;
  7. Bahwa tidak benar Penggugat Rekonvensi melakukan perbuatan tidak baik pada tahun 2012, melainkan Penggugat Rekonvensi telah bekerja dengan baik pada Tergugat Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi juga telah bekerja dengan loyal kepada Tergugat Rekonvensi dengan menerima perintah atasan Penggugat Rekonvensi, Bapak Subiyantoro untuk menggantikan pekerjaan manager yang pada saat itu baru saja keluar dari Tergugat Rekonvensi, padahal pekerjaan tersebut bukanlah tugas yang harusnya Penggugat Rekonvensi lakukan (bukti T-4) bahkan Penggugat Rekonvensi selalu menjadi teman sesama pekerja lainnya bila membahas atau mendiskusikan permasalahan ketenagakerjaan didalam perusahaan, seperti tentang upah yang dibawah ketentuan perundang-undangan, Jamsostek dan lainnya sehingga tidak benar bila Penggugat Rekonvensi telah menciptakan suasana kurang nyaman kepada sesama pekerja diperusahaan Tergugat Rekonvensi;
  8. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah melakukan pekerjaan seorang manager dari bulan Nopember 2012 hingga awal Februari 2013, tanpa adanya kompensasi dari Tergugat Rekonvensi atas pekerjaan yang dilakukan Penggugat Rekonvensi;
  9. Bahwa dengan perilaku baik yang ditunjukkan oleh Penggugat Rekonvensi tersebut dan Penggugat Rekonvensi juga menjadi salah satu karyawan yang berprestasi, Penggugat Rekonvensi mendapatkan apresiasi dan kepercayaan dari Tergugat Rekonvensi dengan diberangkatkan untuk megikuti acara di Singapura dan melakukan kunjungan ke pabrik yang ada di Singapura untuk mewakili perusahaan dan ditunjuk oleh Tergugat Rekonvensi sebagai *mechanical manager dan technical manager* untuk mewakili Tergugat Rekonvensi dalam acara ke Thailand padahal

#### 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)





jabatan Penggugat Rekonvensi pada saat itu adalah sebagai *Maintenance* di bagian Departemen Produksi (bukti T-5);

10. Bahwa kejadian pada bulan Oktober 2012, dimana telah terjadi kehilangan barang/asset Tergugat Rekonvensi berupa 1 (satu) unit *lube pump food grade* bukanlah kelalaian Penggugat Rekonvensi, dan dalam penanganan kasus hilangnya asset perusahaan tersebut Tergugat Rekonvensi melakukannya dengan cara tidak profesional dan tidak proporsional dan tidak dapat dibuktikan dan tidak dibenarkan bahwa Penggugat Rekonvensi harus bertanggung jawab atas kasus hilangnya asset perusahaan tersebut, sehingga Tergugat Rekonvensi dapat dikualifikasikan sebagai hanya mencari-cari alasan yang dapat dijadikan dasar bukti untuk menyudutkan posisi Penggugat Rekonvensi semata tanpa dapat bisa dibuktikan dengan fakta-fakta hukum yang sah;
11. Bahwa Penggugat Rekonvensi menolak seluruh dalil gugatan pada surat gugatan nomor 6 yang hanya merupakan suatu rekayasa versi Tergugat Rekonvensi tanpa pernah dilakukan dengan keseriusan dan didukung oleh dokumentasi yang otentik sehingga dimana posisi Penggugat Rekonvensi dapat dinyatakan sebagai yang harus bertanggung jawab atau telah melakukan tindakan-tindakan yang tidak sepatutnya terhadap siapapun juga diperusahaan Penggugat, bahkan Penggugat Rekonvensi telah menyarankan kepada Tergugat Rekonvensi untuk membawa kasus kehilangan tersebut kepada yang berwajib agar dilakukan penyidikan oleh pihak kepolisian tapi Tergugat Rekonvensi tidak mengindahkannya sehingga terindikasi bahwa Tergugat Rekonvensi sengaja tidak mau mempermasalahkan kehilangan tersebut lebih jauh sesuai ketentuan hukum tapi malah menuduh tanpa dasar bukti yang jelas pada Penggugat Rekonvensi;
12. Bahwa Penggugat Rekonvensi sudah berniat baik dan langsung melaporkan kehilangan tersebut kepada atasan dan sudah memberikan kronologis kejadian kepada pihak keamanan perusahaan;
13. Bahwa kejadian kehilangan *lube pump food grade* sudah jelas bukanlah karena kelalaian Penggugat Rekonvensi mengingat bukan Penggugat Rekonvensi yang memindahkan posisi *lube pump food grade* terakhir dan merupakan kelalaian dari Pihak Keamanan perusahaan Tergugat Rekonvensi, dimana pada saat kehilangan tersebut ada Pihak Keamanan perusahaan yang sedang bertugas;



14. Bahwa Penggugat Rekonvensi sudah bersikap baik dan kooperatif dengan memberikan keterangan sebagai saksi kepada Pihak Keamanan perusahaan dengan disaksikan keterangan bapak Bayu Adhika selaku atasan, namun Penggugat Rekonvensi malah diintimidasi dan di paksa untuk mengaku sebagai Pihak yang bertanggung jawab atas kehilangan tersebut;
15. Bahwa Penggugat Rekonvensi tidak pernah menghasut atau mempengaruhi pekerja lain untuk tidak membantu memberikan keterangan kepada Pihak Keamanan perusahaan, Penggugat Rekonvensi malah meminta kepada Pihak management dan Bapak Subiyantoro dan Pihak Keamanan perusahaan untuk melaporkan kejadian tersebut kepada Pihak Kepolisian agar dapat diketahui siapa yang melakukan kelalaian, namun permintaan tersebut dihiraukan;
16. Bahwa surat peringatan satu yang diberikan kepada Penggugat Rekonvensi merupakan bukti diskriminasi terhadap Penggugat Rekonvensi karena dasar hukum yang dipakai Tergugat Rekonvensi untuk menerbitkan surat peringatan satu tersebut tidak jelas atau bias, yaitu Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa menyertakan poin apa yang memberatkan dan peraturan perusahaan Pasal 21 dan 22 yang tidak jelas pula maksudnya bahkan saat itu tidak ada peraturan perusahaan yang berlaku (bukti T-6);
17. Bahwa sebenarnya tidak hanya 1 (satu) unit *lube pump food grade* saja yang hilang melainkan ada 4 (empat) unit mesin yang lain juga hilang dalam waktu yang sama ditempat yang sama pula dan keempat mesin itu tanggung jawab penuh departemen maintenance, berkaitan dengan itu jelas tidak adil kalau Tergugat Rekonvensi hanya memberikan surat peringatan satu kepada Penggugat Rekonvensi padahal ada tiga orang maintenance yang nyata-nyata 4 (empat) mesin yang ikut hilang adalah barang-barang *departemen maintenance*, seharusnya setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, berkaitan dengan hal itu Tergugat Rekonvensi jelas melanggar ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan sangsi administratif sebagaimana dimaksud pada Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
18. Bahwa setelah mendapatkan surat peringatan I (pertama) Penggugat Rekonvensi tetap bersikap baik walau diperlakukan tidak adil dan tetap menunjukan loyalitas dan dedikasinya sebagai karyawan dengan tetap mengerjakan pekerjaan seorang manager produksi sampai awal Februari 2013 meski tanpa kompensasi, dan gugatan nomor 8 tidak benar adanya dan tidak jelas maksud dan tujuannya;



19. Bahwa perlakuan diskriminasi Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi tidak hanya sebatas surat peringatan I (pertama) dengan penahanan bonus tahunan Penggugat Rekonvensi bahkan Penggugat Rekonvensi tidak dinaikan gajinya sejak tahun 2012 padahal sudah banyak prestasi yang dihasilkan oleh Penggugat Rekonvensi;
20. Bahwa mengenai formulir data kesehatan untuk acara Team Building Penggugat Rekonvensi diberikan satu bendel formulir data kesehatan oleh supir perusahaan Bapak Joko Waluyo pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2013, kemudian karena tidak ada konfirmasi apapun dari pihak HRD oleh Penggugat Rekonvensi formulir tersebut diletakan di atas *Printer Plant Manager* Bapak Ahmad Safrudin. Kemudian pada hari Senin dan Selasa tanggal 2 dan 3 September 2013 Penggugat Rekonvensi libur cuti dan pada hari dimana Penggugat Rekonvensi sedang cuti karyawan lain khususnya departemen produksi mengisi formulir tersebut dan pada saat itu Perusahaan Tergugat Rekonvensi sedang disidak oleh petugas pengawas Kantor Sudinakertrans Jakarta Timur terkait adanya pelanggaran terhadap Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pembayaran gaji dibawah upah minimum, dan pada hari Rabu tanggal 4 September 2013 Penggugat Rekonvensi baru mengisi formulir kesehatan tersebut, dan pada hari Jumat tanggal 6 September 2013 Penggugat Rekonvensi dipanggil oleh *Plant Manager* Bapak Ahmad Safrudin dan Direktur bapak Subiyantoro untuk ditegur secara lisan dan kepada *Plant Manager* Bapak Ahmad Safrudin serta Direktlur Bapak Subiyantoro Penggugat Rekonvensi telah mengakui kesalahannya dan meminta maaf, dan Penggugat Rekonvensi tidak menolak untuk merubah jawaban serta mengisi formulir baru, melainkan pada saat pemanggilan Penggugat Rekonvensi tidak pernah diberikan atau ditawarkan formulir baru untuk merubah jawabannya tersebut;
21. Bahwa tidak benar Penggugat Rekonvensi telah menghasut karyawan lain untuk menulis kata-kata "gaji kurang" kepada karyawan lain, melainkan justru Penggugat Rekonvensilah yang terhasut oleh karyawan lain yang sudah menulis dengan sendiri kata-kata tersebut dengan alasan main-main sebelum Penggugat Rekonvensi mengisi kolom informasi keluhan penyakit tersebut, karena Penggugat Rekonvensi justru mengisi formulir kesehatan paling terakhir;
22. Bahwa pada tanggal 19 September 2013 tidak benar bagian HRD melakukan pemanggilan untuk melakukan klarifikasi tulisan Penggugat Rekonvensi tersebut, melainkan pemanggilan tersebut dilakukan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat Rekonvensi;



23. Bahwa pada tanggal 19 September 2013, Penggugat Rekonvensi telah diberikan surat draft Pemutusan Hubungan Kerja oleh Bapak Chaerudin sebagai Direktur Perusahaan yang isinya menerangkan bahwa karyawan mengundurkan diri dan melanggar Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta hitungan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang di dalamnya terdapat potongan Jamsostek yang dipotong dari total pesangon karena menurut Bapak Chaerudin, dari total 5,7% Jamsostek tersebut maka 2% adalah hak pekerja dan 3,7% adalah milik perusahaan (bukti T-7);
24. Bahwa penggunaan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidaklah beralasan kuat dan tidak memenuhi unsur-unsur yang ada dalam pasal tersebut, melainkan bentuk pemaksaan Tergugat Rekonvensi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat Rekonvensi dan merupakan pelanggaran terhadap undang-undang itu sendiri;
25. Bahwa pemotongan Jamsostek yang dilakukan Tergugat Rekonvensi jelas merupakan pelanggaran dan seharusnya Penggugat Rekonvensi mendapatkan keseluruhan Jaminan Hari Tua (JHT) secara sekaligus karena Penggugat Rekonvensi sudah mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dan hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 32 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
26. Bahwa tidak benar jika Penggugat Rekonvensi telah melakukan provokasi atau menghasut kepada pihak luar untuk mengancam Tergugat Rekonvensi melalui sms, melainkan Penggugat Rekonvensi hanya menceritakan kejadian Pemutusan Hubungan Kerja yang saat ini sedang dialami tanpa ada kata-kata untuk menyuruh melakukan provokasi atau menghasut, dan hal ini tidak pernah dibicarakan selama proses sidang mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur;
27. Bahwa Penggugat Rekonvensi menolak dalil gugatan nomor 15 dan 16 karena pertemuan tanggal 19 dan 24 September adalah pemaksaan kehendak Tergugat Rekonvensi untuk tetap melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat Rekonvensi walaupun Penggugat Rekonvensi menolak Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan disurat skorsing tertanggal 27 September 2013 jelas tentang Pemutusan Hubungan Kerja tanpa dasar kesalahan apapun bukan tentang yang lain (bukti T-8), dan tidak ada pertemuan bipartit apapun setelah



pemberian surat skorsing sampai dengan didaftarkan permohonan mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur;

28. Bahwa pada bulan Oktober 2013, dimana pada saat Penggugat Rekonvensi mengambil slip gaji di bulan tersebut Penggugat Rekonvensi sudah tidak mendapat tunjangan pelaksana dan tunjangan pelengkap;
29. Bahwa dengan tidak diberikannya tunjangan pelaksana dan tunjangan pelengkap tersebut, jelas tidak sesuai dengan surat skorsing yang diberikan oleh Tergugat Rekonvensi tertanggal 26 September 2013 Nomor Ref: 080/CP-AP/HRD/SP/IX/13, padahal jelas di dalam surat skorsing point 3 disebutkan:  
"3. Selama berlakunya skorsing PT. Ciracasindo Perdana tetap akan membayar kompensasi Saudara sebagai karyawan PT. Ciracasindo perdana meliputi Gaji Pokok, Tunjangan Pelaksana dan Tunjangan Pelengkap pada setiap tanggal penggajian." dan melanggar ketentuan Pasal 155 ayat 2 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
30. Bahwa pada tanggal 30 Oktober Sidang pertama di kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur pukul 10.00 WIB tentang Penawaran Konsolidasi/ Arbitrase dengan Mediator Bapak Gatot S. Widagdo, kemudian Penggugat Rekonvensi dengan penuh itikad baik meminta kepada Mediator untuk dilakukan bipartit kembali karena menurut Penggugat Rekonvensi selama ini belum dilakukan bipartit dan Penggugat Rekonvensi sangat berharap banyak permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat di selesaikan secara musyawarah untuk mufakat, dan Bapak Gatot S. Wdagdo menyetujui untuk bipartit kembali, dan Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sepakat untuk dilakukan bipartit hari Senin tanggal 4/11/2013 pukul 08.00 di Kantor PT. Ciracasindo Perdana;
31. Bahwa pada saat dimulainya Bipartit pada tanggal 4 November 2013, Tergugat Rekonvensi tidak memberikan ruang negosiasi terhadap Penggugat Rekonvensi dengan langsung mengisi hasil bipartite tanpa ada pembukaan bahkan tanpa ada diskusi terlebih dahulu tanpa ada notulen bipartit langsung menulis hasil Bipartit dan mengatakan bahwa untuk membuktikan pembuktian dilaksanakan di Pengadilan, padahal Penggugat Rekonvensi meminta dan menjelaskan seharusnya Bipartit dilaksanakan secara baik-baik dan musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bukan ditentukan secara sepihak;

Hal. 13 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015





32. Bahwa Penggugat Rekonvensi tidak pernah meminta menghadirkan Bapak Subiyantoro melainkan Penggugat Rekonvensi meminta untuk dihadirkan notulen bipartite yang bersikap netral karena Tergugat Rekonvensi tidak menghadirkan notulen bipartite bahkan tidak memberikan ruang negosiasi, karena Penggugat Rekonvensi tetap menginginkan Notulen bipartit maka Tergugat Rekonvensi Bapak Chaerudin menelpon dan menghadirkan Bapak Subiyantoro untuk menjadi notulen bipartite;
33. Bahwa tidak benar Penggugat Rekonvensi mengeluarkan perkataan-perkataan yang menyinggung Bapak Subiyantoro, karena keluarnya Bapak Subiyantoro dari ruangan akibat pernyataan dari Tergugat Rekonvensi yang mencari-cari kesalahan Penggugat Rekonvensi sehingga sampai pada topik yang menyudutkan Bapak Subiyantoro, jelas ada upaya adu domba antara Penggugat Rekonvensi dengan Bapak Subiyantoro, bahkan Penggugat Rekonvensi sering mendapat perlakuan yang sangat tidak patut dilakukan oleh para manajemen perusahaan Penggugat Rekonvensi baik dalam sikap maupun perkataan yang tidak pantas dilakukan terhadap Tergugat yang sedang dalam memperjuangkan seorang diri atas hak dasarnya sebagai pekerja untuk mencari keadilan atas kesewenangan sepihak Tergugat Rekonvensi dalam melakukan proses skorsing bahkan sampai pada pemutusan hubungan kerja;
34. Bahwa pada bulan November 2013, asuransi kesehatan Penggugat Rekonvensi tidak bisa digunakan dan telah ditutup oleh Tergugat Rekonvensi sehingga Penggugat Rekonvensi tidak bisa berobat dan melakukan reimburse atas biaya kesehatan ketika pada bulan Desember 2013 dua orang anak Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi jatuh sakit, dimana kondisi pada saat itu juga istri Penggugat Rekonvensi sedang hamil tua;
35. Bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi dengan menutup asuransi kesehatan Penggugat Rekonvensi, jelas melanggar ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berkenaan dengan hal ini juga Tergugat Rekonvensi telah melanggar ketentuan Pasal 35 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
36. Bahwa Penggugat Rekonvensi tidak pernah melakukan perilaku kasar, menghina, mengancam, dan berkelahi, melainkan Penggugat Rekonvensi mengingatkan karyawan lainnya untuk disiplin bekerja dan tidak menggunakan kata kasar kepada



sesama pekerja, hal ini hanya merupakan upaya untuk menyudutkan Penggugat Rekonvensi semata oleh Tergugat Rekonvensi;

37. Bahwa Penggugat Rekonvensi sudah meminta dengan secara baik untuk meminta form keterlambatan kepada Pihak Keamanan Perusahaan apabila terlambat, dan pada saat pengecekan absensi dengan merekap form keterlambatan karyawan, Penggugat Rekonvensi tidak pernah mendapat teguran dari *Plant Manager* Bapak Ahmad Safrudin Hidayat dan menyatakan Penggugat Rekonvensi sudah selalu mengisi form keterlambatan secara lengkap sepatutnya;
38. Bahwa tidak ada surat peringatan atau teguran kepada Penggugat Rekonvensi mengenai keterlambatannya tersebut dan jelas hal ini merupakan alasan yang dicari-cari tuduhan sepihak bagi Penggugat Rekonvensi;
39. Bahwa pada tahun 2013 pada saat Penggugat Rekonvensi bekerja di Tergugat Rekonvensi, diketahui pembayaran Upah kepada Pekerja lain tidak sesuai dengan Upah Minimum (UMP) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tahun 2013, yang disebutkan Pasal 1 Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 189 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2013 (bukti T-9);
40. Bahwa berkenaan dengan hal tersebut, sudah jelas terbukti bahwa Tergugat Rekonvensi telah melanggar ketentuan Pasal 2 Pergub DKI Jakarta 189 tahun 2012, dimana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi dan Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pelanggaran yang dilakukan adalah merupakan tindak pidana kejahatan dan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah);
41. Bahwa ketika Permasalahan ini diajukan ke Kantor Sudinakertrans Jakarta Timur, pihak Mediator hubungan industrial telah mengeluarkan surat anjuran pada tanggal 10 Februari 2014 yang pada pokoknya berisi agar Tergugat Rekonvensi mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi, adapun pertimbangan utamanya:
  - a. Agar pihak pengusaha PT. Ciracasindo Perdana tetap mempekerjakan Saudara Suwito di perusahaan;
  - b. Agar pihak perusahaan PT. Ciracasindo Perdana membayar upah yang selama ini belum diterima oleh pekerja Saudara Suwito;

Hal. 15 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015



42. Bahwa Penggugat Rekonvensi menilai surat anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Kantor Sudinakertrans Jakarta Pusat sangat logis dan secara hukum sudah tepat dan benar;
43. Bahwa sangat disayangkan dari pihak Tergugat Rekonvensi tidak ada itikad baik untuk menerima anjuran tersebut, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat 1 dengan tegas menyatakan bahwa:

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

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

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
  2. Menyatakan bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan surat keputusan Nomor 005/CP/HRD/ SK.PHK/III/2014, tertanggal 3 Maret 2014, tanpa memberikan ganti rugi kepada Penggugat Rekonvensi adalah merupakan tindakan yang tidak sah dan melawan hukum;
  3. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan Penggugat Rekonvensi dari awal November 2012 hingga awal Februari 2013;
  4. Memberikan keseluruhan Jaminan Hari Tua (JHT) secara sekaligus kepada Penggugat Rekonvensi sesuai dengan ketentuan Pasal 32 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
  5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara;
- Atau, jika Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 69/PHI.G/2014/PN.JKT.PST., tanggal 1 September 2014, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 19 ayat (3) Peraturan Perusahaan yaitu sering datang terlambat masuk kerja;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan “Putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Tergugat uang kompensasi PHK berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak dan hak-hak Tergugat lainnya seluruhnya sebesar Rp91.536.736,73 (sembilan puluh satu juta lima ratus tiga puluh enam ribu tujuh ratus tiga puluh enam rupiah, koma tujuh puluh tiga sen);
5. Menolak gugatan selain dan selebihnya;  
Dalam Rekonvensi  
Dalam Provisi:
  - Menolak gugatan provisi untuk seluruhnya;Dalam Pokok Perkara:
  - Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;Dalam konvensi dan Rekonvensi:
  - Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah)

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 1 September 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Maret 2014, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 September 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 83/Srt.KAS/PHI/2014/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 24 September 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 3 November 2014;

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

Hal. 17 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015

#### 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)



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

**I. Bahwa *Judex Facti* Dalam Putusannya Kurang Memberikan Pertimbangan Hukum Yang Cukup (*Onvoldoende Gemotiveerd*) Sehingga Haruslah Dibatalkan**

1. Bahwa Pemohon Kasasi mengacu kepada Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 03 Tahun 1974 yang dalam butir 3 (tiga) dinyatakan sebagai berikut:

“Dengan tidak/kurang memberikan pertimbangan/dasar pertimbangan, bahkan apabila alasan-alasan itu kurang jelas, sukar dapat dimengerti ataupun bertentangan satu dengan lainnya, maka hal demikian dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam acara (*vorm verzuim*) yang dapat mengakibatkan batalnya Putusan Pengadilan yang bersangkutan”;

2. Pemohon kasasi sangat keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang berbunyi sebagai berikut:

“menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum penggugat angka 2 agar Majelis Hakim menyatakan sah secara hukum Pasal 21 huruf g, huruf I, huruf k, dan huruf l peraturan perusahaan PT. Ciracasindo Perdana karena senyatanya perkara ini tidak ada kaitannya dengan perkara perselisihan kepentingan yang memperkarakan mengenai ketentuan Pasal 21 Peraturan Perusahaan tersebut, perkara ini berkaitan dengan perkara perselisihan PHK antara penggugat sebagai pengusaha dengan tergugat sebagai pekerja”;

3. Bahwa Pemohon Kasasi berpendapat, *Judex Facti* telah melihat petitum Penggugat secara parsial dan tidak menyeluruh sehingga dapatlah dikategorikan sebagai Putusan yang kurang memberikan pertimbangan hukum yang cukup, *Judex Facti* tidaklah melihat Pasal 21 huruf g, huruf I, huruf k, dan huruf l peraturan perusahaan PT. Ciracasindo Perdana sebagai sebuah landasan hukum Pemohon untuk melakukan PHK tanpa syarat kepada Termohon, *Judex Facti* malah beranggapan bahwa petitum pada poin 2 sebagai sebuah sengketa kepentingan, lantas darimana dasar Pemohon melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Termohon jika bukan berdasarkan dari Peraturan Perusahaan;
4. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PPU-I/2003, yang menyatakan bahwa Pasal 158 dan 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun





2003 dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, namun berdasarkan fakta persidangan telah terbukti Termohon telah melakukan pelanggaran berat dan pelanggaran lainnya sehingga dengan demikian dasar hukum yang mengatur perilaku dan perbuatan tidak bertanggung jawab pekerja di dalam perusahaan adalah kepada peraturan perusahaan dan dalam keadaan mendesak berdasarkan perbuatan Termohon, dalam keadaan mendesak Pemohon dapat memutuskan hubungan kerja, sehingga Pemohon beranggapan bahwa petitum Pemohon pada poin 2 sangatlah relevan untuk dijadikan dasar pertimbangan dalam memutus perkara *a quo*;

5. Bahwa *Judex Facti* juga kurang memberikan pertimbangan hukumnya terhadap keterangan saksi-saksi yang dihadirkan dalam persidangan perkara *a quo*, *Judex Facti* dalam putusannya hanya mempertimbangkan keterangan satu orang saksi dan tidak mempertimbangkan keterangan saksi lainnya, bahwa jika dalam perkara *a quo* *Judex Facti* juga mempertimbangkan keterangan saksi saudara Asep Wahyu yang menyatakan bahwa “Tergugat seringkali berselisih paham dengan pekerja lainnya, bahkan sering mengeluarkan kata-kata kasar terhadap atasan dan pekerja lainnya jika berselisih paham”, keterangan saksi ini sejalan dengan apa yang tercantum dalam peraturan perusahaan pada Pasal 21 huruf G yang pada pokoknya menyatakan pelanggaran/kesalahan berat “menghina secara kasar atau mengancam pimpinan perusahaan dan atau keluarga pimpinan perusahaan atau teman sekerja di dalam maupun diluar perusahaan”;
6. Bahwa dengan demikian telah nyata dan jelas Termohon telah melakukan pelanggaran berat sehingga pantaslah jika dirinya diberikan pemutusan hubungan kerja tanpa syarat, namun sekali lagi pemohon sampaikan, karena *Judex Facti* melihat secara parsial dan kurang mempertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*) maka hal tersebut dianggap sebagai bagian integral yang berdiri sendiri, padahal petitum Pemohon dibangun satu kesatuan berdasarkan semua kesalahan maupun perbuatan Termohon baik yang sehingga pantaslah jika putusan *Judex Facti* dibatalkan karena putusan bersifat kurang memberikan pertimbangan hukum (*onvoldoende gemotiveerd*);
7. Bahwa *Judex Facti* juga telah mengabaikan bukti-bukti dan keterangan saksi dalam persidangan dimana Termohon (dahulu Tergugat) juga telah banyak melakukan pelanggaran tenaga kerja lain yaitu telah memprovokasi pihak

Hal. 19 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketiga untuk mengancam perusahaan dengan sms, telah lalai yang menyebabkan aset yang menjadi tanggung jawab pemeliharaan dan perawatan Termohon telah hilang, Termohon juga dalam investigasi atas hilangnya aset perusahaan sangat tidak kooperatif, Termohon juga telah terbukti menghasut dan menyebabkan terhentinya pekerjaan, Termohon juga telah merusak nama baik perusahaan dengan memberitahukan informasi yang belum jelas kepada pihak ketiga sehingga pihak ketiga mengirim sms yang bersifat mengancam. Bahwa perbuatan-perbuatan tersebut merupakan suatu pelanggaran berat yang diatur dalam peraturan perusahaan Termohon sebagai berikut:

- a. Menghina secara kasar atau mengancam Pimpinan Perusahaan dan atau keluarga Pimpinan Perusahaan atau teman sekerja di dalam dan di luar perusahaan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf g Peraturan Perusahaan PT. Ciracasindo Perdana;
  - b. Berkelahi satu sama lain, baik dengan sesama karyawan maupun dengan pihak lain, didalam lokasi perusahaan ataupun selama waktu kerja yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf i Peraturan Perusahaan PT. Ciracasindo Perdana;
  - c. Menghasut atau menyebabkan terhentinya pekerjaan atau tertundanya pekerjaan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf k Peraturan Perusahaan PT. Ciracasindo Perdana;
  - d. Merusak dan atau menodai nama baik Perusahaan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat yang dimaksud dalam Pasal 21 ayat 1 huruf l Peraturan Perusahaan PT. Ciracasindo Perdana
8. Bahwa sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 638 K/SIP/1969, tanggal 22 Juli 1970 menyatakan bahwa putusan yang kurang cukup dipertimbangkan harus dibatalkan;
9. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas Pemohon Mohon Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia kiranya membatalkan putusan *Judex Facti* dalam perkara a quo, Mengadili sendiri dan Memutuskan, Mengabulkan Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;

## II. Bahwa Pertimbangan Hukum Yang Menjadi Dasar Putusan *Judex Facti* Tidak Tepat Dan Tidak Sesuai Hukum Dan Peraturan Perundang-Undangan

### 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)



**Yang Berlaku Dalam Menerapkan Hukumnya Sehingga Putusannya Harus Dibatalkan**

1. Bahwa Pemohon Kasasi tidak dapat menerima sebagian dan sependapat dengan Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 69/PHI.G/2014/PN.JKT.PST., tanggal karena amar dan pertimbangan hukum yang mendasari amar putusan tersebut sebagian tidak berdasar hukum dan atau keliru dalam Penerapannya;
2. Bahwa, *Judex Facti* sebagian telah salah menerapkan hukum dan tidak melaksanakan Hukum Acara Perdata yang berlaku atau telah salah melaksanakan Hukum Acara serta telah keliru mempertimbangkan secara hukum posisi peraturan perusahaan sebagai sumber peraturan yang harus diperhatikan pula dalam memberikan putusan;
3. Bahwa *Judex Facti* dalam memberikan putusan dengan mengacu kepada putusan Mahkamah Agung RI Nomor 140 K/Sip/1971, dengan berdasarkan asas keadilan, *Judex Facti* dalam putusannya berkali-kali menjadikan peraturan perusahaan sebagai dasar memberikan pertimbangan hukum, namun peraturan perusahaan Pemohon yang telah menjadi bukti dengan register P-16 tidak dilihat sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi;
4. Bahwa sangatlah jelas jika diperhatikan ketentuan dalam Pasal 21 huruf G yang menyatakan “menghina secara kasar atau mengancam pimpinan perusahaan dan atau keluarga pimpinan perusahaan atau teman sekerja di dalam maupun di luar perusahaan” (vide bukti P-16) yang berkesesuaian dengan keterangan saksi Asep Wahyu di bawah sumpah yang menyatakan bahwa “Tergugat seringkali berselisih paham dengan pekerja lainnya, bahkan sering mengeluarkan kata-kata kasar terhadap atasan dan pekerja lainnya jika berselisih paham”. Selain itu hal ini pula yang dijadikan alasan hukum dan dituangkan dalam surat keputusan PHK yang dijadikan bukti dalam persidangan (vide bukti P-15 dan T-3), Hal ini telah menjadi dasar yang jelas sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa syarat kepada pemohon, akan tetapi *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dalam putusan perkara a quo, *Judex Facti* menganggap bahwa Pasal 21 huruf G tersebut dikategorikan sebagai kesalahan dengan Delik Pidana. Hal Ini Dapat Dilihat Dalam Pertimbangan *Judex Facti* sebagai berikut: “menimbang bahwa mengingat alasan PHK terhadap Tergugat terkait erat

Hal. 21 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dengan perbuatan delik pidana sebagaimana diuraikan dalam bukti P-15 dan T-3, sementara sampai perkara ini diputus belum ada putusan dari pengadilan pidana yang telah memiliki kekuatan hukum tetap,.....”;

5. Bahwa jika dengan demikian maka *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum sebab dalam perkara *a quo* yang dilakukan oleh Termohon adalah bertengkar dan memaki sehingga menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman dan hal ini dilakukan berkali-kali baik terhadap saksi maupun pekerja lain dimana perbuatan kesalahan berat atau pelanggaran berat ini telah terbukti secara sah dan meyakinkan dalam persidangan dari keterangan saksi Asep Wahyu sehingga sudah seharusnya dalam keadaan mendesak *Judex Facti* dengan mengacu kepada bukti-bukti dan keterangan saksi yang diperiksa dalam persidangan dapat menerapkan Pasal 21 huruf G peraturan perusahaan Pemohon bukan mengacu kepada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 *Jo* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005, dengan demikian Putusan dalam Perkara *a quo* tidak dapat dipertimbangkan, bahwa hal diatas telah menunjukkan *Judex Facti* telah keliru menerapkan hukum dan atau dalam pertimbangan perkara *a quo* *Judex Facti* tidak menjiwai peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila, oleh karenanya Mohon Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia kiranya membatalkan putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo*, Mengadili sendiri dan Memutuskan, Mengabulkan Permohonan Kasasi dari Penggugat/Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
6. Bahwa Pemohon keberatan dengan putusan *Judex Facti* yang telah salah menerapkan hukum terhadap dasar pertimbangan yang menjatuhkan petitum yang menghukum Pemohon (dahulu Penggugat) untuk untuk membayar kepada Tergugat uang kompensasi PHK berupa uang pesangon, Penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan hak-hak Tergugat lainnya seluruhnya sebesar Rp91.536.736,73 (sembilan puluh satu juta lima ratus tiga puluh enam ribu tujuh ratus tiga puluh enam rupiah koma tiga puluh tiga sen), oleh karena ternyata dalam pertimbangan hukumnya *Judex Facti* telah membuktikan sebagian kesalahan dari beberapa perbuatan pelanggaran kerja Termohon yaitu pelanggaran sering terlambat kerja yang terus menerus sehingga *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum menghukum Pemohon membayar kompensasi PHK tanpa mempertimbangkan perbuatan Termohon sama sekali,



sehingga dalam petitumnya Pemohon lah yang telah melakukan PHK tanpa alasan sehingga mohon kiranya Majelis Hakim Kasasi yang Terhormat membatalkan putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo*, Mengadili sendiri dan Memutuskan, Mengabulkan Permohonan Kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;

Bahwa setelah menganalisis berbagai kekeliruan penerapan hukum dalam pertimbangan dan putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 69/PHI.G/2014/ PN.JKT.PST., tanggal 1 September 2014, maka sudah semestinya Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi pada Mahkamah Agung Republik Indonesia berkenan mempertimbangkan keberatan dan alasan dalam Memori Kasasi ini dan membatalkan putusan *Judex Facti* tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:  
mengenai keberatan-keberatan ke I dan ke II:

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 24 September 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 1 November 2014, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dan putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang;

Bahwa selain itu keberatan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi, karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, jo Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam

Hal. 23 dari 24 hal.Put.Nomor 272 K/Pdt.Sus-PHI/2015





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT. CIRACASINDO PERDANA, Perseroan**, tersebut harus ditolak;

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

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

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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. CIRACASINDO PERDANA, Perseroan**, tersebut;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 28 Mei 2015, oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H., dan Arsyad, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Endang Wahyu Utami, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-Anggota

Ketua

Panitera Pengganti