



PUTUSAN
No. 436 K/PDT.SUS/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

SUSANTO SANGID, karyawan **PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk**, dengan Nomor Induk Karyawan : 400176, beralamat di Telaga Harapan Blok E 8 No. 8, Kelurahan Telaga Murni, Kecamatan Cikarang Barat, Bekasi, dalam hal ini memberikan kuasa kepada 1. Sabilar Rosyad, 2. Asep Supriatna, keduanya adalah warga negara Indonesia, Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Provinsi Jawa Barat, yang beralamat di Jalan Cibolerang No. 71 Bandung, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Februari 2012;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

m e l a w a n :

PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk (selanjutnya disebut "Perseroan"), berkedudukan/berkantor di Sudirman Plaza Indofood Tower Lantai 23, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 76-78, Jakarta 12910, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: 1. Ardin Sitorus, SH., 2. Maria Goretti, SH., 3. Endiward Marbun, SH., 4. Yanto P., SH., 5. Edison Sitorus, SH., 6. Pande Uly Boy Pardomuan, SH., 7. Drs. Rensius Nainggolan, SH., 8. Drs. Gandhi Sugandi, SH.,MM., 9. Evi Magdalena Sitorus,SH., kesemuanya Advokat – Konsultan Hukum pada MMS Law Office & Associates, legal & Manpower Consultants, Advocates – Attorneys at Law, berkantor di Wisma Gondangdia lama Lt. 2, Jl. Soeroso No. 25, Menteng, Jakarta Pusat, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 23 April 2012;

Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon

Hal. 1 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012



Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil :

- 1 Bahwa Tergugat adalah Pekerja (tetap) pada Perusahaan Penggugat yang mulai bekerja terhitung sejak tanggal 8 Juni 1992 dan ditempatkan dibagian Produksi sebagai Operator Packing, dan sebagai pekerja Tergugat menerima upah (terakhir) sebesar Rp. 3.293.000,- (tiga juta dua ratus sembilan puluh tiga ribu rupiah) setiap bulan;
- 2 Bahwa pada awalnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlangsung dengan baik, karena kinerja Tergugat masih sesuai dengan standard kerja Perusahaan (Penggugat), namun sejak tahun 2007 kinerja Tergugat mulai menunjukkan penurunan, dan untuk itu Penggugat memberikan motivasi/dorongan kepada Tergugat agar berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja;
- 3 Bahwa Penggugat sudah berupaya mengingatkan Tergugat mengenai penurunan kualitas kinerja, tetapi Tergugat tidak menunjukkan adanya perbaikan bahkan terus menerus menurun secara signifikan dari tahun ke tahun. Penurunan kinerja Tergugat terlihat dalam penilaian prestasi kerja mulai dari tahun 2007 s.d tahun 2010, sebagaimana berikut :
 - 1 . Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan JG 3-10 tahun 2007, Nilai KRA: 86;
 - 2 . Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan JG 3-10 tahun 2008, Nilai KRA: 70;
 - 3 . Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan JG 3-10 tahun 2009, Nilai KRA: 65;
 - 4 . Formulir Penilaian Prestasi Kerja Karyawan JG 3-10 tahun 2010, Nilai KRA: 60;
- 4 Bahwa berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana tersebut pada point 3 (tiga) diatas, maka kualifikasi kemampuan tentang kinerja Tergugat dibagian produksi jabatan semula dinilai tidak lagi memenuhi standar kerja perusahaan (*Under Performance*), sehingga Penggugat melakukan penugasan (*demosi*) terhadap Tergugat yaitu dari Departemen Produksi ke Departemen Teknik dengan jabatan *Staff Teknik Utility*, yaitu jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian (*unskilled*) tanpa melakukan pengurangan upah ;
Penggugat melakukan *demosi* dari Departemen Produksi ke Departemen Teknik sesuai Surat Penugasan tertanggal 28 Juni 2010 yang sebenarnya dan sejujurnya



adalah jabatan yang dilakukan oleh Penggugat agar hubungan kerja dengan Tergugat tetap dapat dipertahankan dalam rangka memberi kesempatan kepada Tergugat untuk memperbaiki *performance*-nya, karena pekerjaan Tergugat (*main-jobnya*) di Departemen Teknik hanya mencatat meteran listrik yang ada di pabrik;

5 Bahwa pada tanggal 9 Desember 2010 Tergugat mengirimkan surat (dengan bahasa yang tidak etis) kepada Ketua Koperasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, yang ditembuskan kepada Perusahaan (Penggugat); Disnaker Kabupaten Bekasi; Bupati Kabupaten Bekasi dan Polsek Cibitung yang pada intinya ingin mengadakan mimbar bebas di lingkungan Perusahaan Penggugat. Perbuatan pengiriman surat oleh Tergugat mengganggu ketenangan kerja di lingkungan perusahaan, oleh karenanya telah melanggar larangan-larangan yang dapat merugikan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang diatur pada Pasal 17 ayat (4), yang berbunyi :

“Mengganggu ketenangan atasan, bawahan, teman sekerja di lingkungan kerja/lingkungan perusahaan”. Jo Pasal 17 ayat (27), yang berbunyi:

“Melakukan tindakan perbuatan yang secara langsung dan tidak langsung mengakibatkan kerugian terhadap teman sekerja, Pimpinan Perusahaan maupun para pelanggan perusahaan”.

6 Bahwa atas perbuatan Tergugat, maka pada tanggal 13 Desember 2010 Penggugat mengambil tindakan pembebasan tugas dengan mengeluarkan Surat Keputusan Skorsing terhadap Tergugat, dan sanksi skorsing dijatuhkan adalah dalam rangka pembinaan hubungan kerja agar Tergugat dapat memperbaiki kinerjanya;

7 Bahwa selama *skorsing*, Penggugat berharap agar Tergugat dapat memperbaiki kinerja dan sikap perilakunya di lingkungan perusahaan Penggugat, namun pada kenyataannya Tergugat sama sekali tidak mengindahkan atau tidak menghiraukan sanksi yang sudah dijatuhkan oleh Penggugat. Bahkan dengan sengaja dan terencana Tergugat membuat surat sebagaimana disebutkan pada point 5 (lima) di atas pada situs www.kompas.com pada tanggal 13 Desember 2010 yang amat sangat memermalukan dan menjatuhkan harkat serta martabat Penggugat sebagai suatu Perseroan yang bercitra baik dimata masyarakat. Perbuatan Tergugat yang demikian adalah perbuatan yang mencemarkan nama baik Perusahaan

Hal. 3 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012



dan pemaksaan kehendak kepada perusahaan (Penggugat) dan perbuatan Tergugat tersebut telah melanggar isi Perjanjian Kerja Bersama perusahaan sebagaimana diatur pada Pasal 17 ayat (22), yang berbunyi :

“Melakukan tindakan yang bisa diartikan sebagai pemaksaan kehendak kepada perusahaan atau sesama pekerja yang sesungguhnya tanpa hak kepada perusahaan maupun rekan sekerja”. Jo Pasal 17 ayat (23), yang berbunyi :

“Melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik perusahaan”.

8 Bahwa Penggugat sudah berupaya melakukan pembinaan kepada Tergugat, yaitu dengan menugaskan (*demosi*) dari bagian Produksi kebagian teknik dan berdasarkan penilaian kinerja Tergugat sudah dalam kategori buruk serta tidak sesuai lagi dengan standard perusahaan Penggugat (*under performance*). Bahwa meskipun Penggugat sudah melakukan pembinaan akan tetapi Tergugat tetap tidak cakap dalam melakukan pekerjaan, padahal jenis pekerjaan di bagian teknik tidak memerlukan keahlian (*unskilled*).

Oleh karenanya sesuai ketentuan Pasal 23 ayat (18) Perjanjian Kerja Bersama perusahaan, Penggugat berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat. Dan berdasarkan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (4) bahwa pemberian sanksi atas tindakan pelanggaran indisipliner tidak harus diberikan menurut urutannya, tetapi berdasarkan bobot serta kategori pelanggaran yang dilakukan;

9 Bahwa atas tindakan/perbuatan pelanggaran indisipliner yang dilakukan oleh Tergugat yakni melanggar larangan-larangan dalam Perjanjian Kerja Bersama perusahaan dan internal memorandum tentang larangan penempelan atau pengedaran pamflet, dimana Tergugat mempengaruhi/ membujuk teman sekerja untuk mengedarkan selebaran-selebaran yang isinya tidak mengandung kebenaran sehingga telah melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan yaitu Pasal 17 ayat (19), yang berbunyi :

“Menghasut rekan sekerja maupun orang lain untuk tindakan atau perbuatan yang bisa merugikan Perusahaan”. Jo Pasal 23 ayat (28), berbunyi :

“Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum/peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan”.



- 10 Bahwa meskipun Penggugat sudah mengeluarkan Surat Keputusan Skorsing sebagaimana dimaksud pada point 6 (enam) diatas, dan proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat tengah berjalan, ternyata Tergugat semakin bertindak semena-mena dengan membujuk teman sekerja mengedarkan selebaran-selebaran di lingkungan Perusahaan (tanpa izin dari Perusahaan) yang dibuat di halaman belakang Surat Panggilan Mediasi dari Disnaker Kabupaten Bekasi yang intinya bermaksud menjatuhkan, memermalukan dan mencoreng nama baik Penggugat (Perusahaan). Tindakan Tergugat tersebut senyatanya telah melanggar larangan-larangan yang diatur dalam Pasal 17 Perjanjian Kerja Bersama PT. Indofood Sukses Makmur Tbk jo internal memorandum tentang larangan penempelan atau pengedaran pamflet;
- 11 Bahwa perbuatan Tergugat sebagaimana diuraikan diatas tidak bisa ditolerir dengan alasan apapun, oleh karena itu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak bisa dipertahankan lagi sehingga sudah cukup alasan bagi Penggugat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat **tanpa syarat**. Dalam ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan, hal tersebut cukup tegas dinyatakan pada Pasal 23, yang berbunyi :

“Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat dalam rangka menegakkan disiplin, tidak akan mentolerir tindakan perbuatan dengan alasan apapun juga sehingga akan memberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa syarat, kepada Pekerja yang terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran”;

- 12 Bahwa untuk maksud menyelesaikan perselisihan (*in casu* Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja) antara Penggugat dengan Tergugat, maka Penggugat telah menempuh mekanisme/prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, yakni dengan melakukan perundingan bipartit akan tetapi tidak tercapai kesepakatan penyelesaian. Bahwa kemudian Penggugat telah melimpahkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sebagai Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sudah memanggil Penggugat dan Tergugat untuk melakukan sidang mediasi dan selama dalam upaya di tingkat tripartite (mediasi), Tergugat juga tidak kooperatif untuk melakukan penyelesaian

Hal. 5 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga tetap tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, oleh karenanya Mediator mengeluarkan anjuran sesuai Surat Nomor : 567/2043/HI-Syaker/VIII/2011, tertanggal 26 Agustus 2011 :

Bahwa Penggugat tidak dapat menerima anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dimaksud, oleh karenanya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* terhadap Tergugat di hadapan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut :

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan **Tergugat bersalah**, karena telah melanggar Pasal 17 ayat (4, 19, 22, 23 dan 27), *jo Internal Memorandum* tentang larangan penempelan atau pengedaran *Pamflet* *jo* Pasal 23, Pasal 23 ayat (8) dan ayat (18), *jo* Pasal 18 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk yang mengakibatkan hubungan kerja Tergugat dapat diputuskan;
- 3 Menyatakan Sah dan berlaku secara hukum Surat Keputusan Skorsing tertanggal 13 Desember 2010 dan Menyatakan “**putus**” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 14 Desember 2010;
- 4 Menyatakan pemutusan hubungan kerja (**PHK**) **Tergugat** tanpa syarat atau tanpa kewajiban membayar uang pesangon;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul menurut hukum;

Atau apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa gugatan Penggugat adalah tidak jelas dan kabur serta membingungkan Tergugat;
2. Bahwa dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya antara dalil yang satu dengan dalil yang lainnya saling bertentangan sehingga tidak membuat konstruksi permasalahan yang mudah dan/atau dapat dicerna dan dimengerti maksud dan tujuannya;

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)



3. Bahwa dalil-dalil Penggugat tidak menggambarkan suatu peristiwa hukum yang jelas dan pasti, posita Penggugat tidak menggambarkan peristiwa hukum untuk mendukung petitum Penggugat, oleh karenanya Gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak jelas dan kabur, dan Gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;
4. Bahwa karena dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya saling bertentangan dan membingungkan kemana arah dan tujuannya menyebabkan gugatan kabur dan tidak jelas, maka patut dan wajar apabila gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
5. Bahwa apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berpendapat lain, bersama ini pula Tergugat sampaikan Jawaban Gugatan dan disertai Gugatan Rekonvensi sebagai berikut :
Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat juga telah mengajukan gugatan Rekonvensi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :
 - 1 Bahwa Penggugat DR/Tergugat DK mohon agar hal-hal yang dikemukakan dalam Konvensi mohon dianggap termasuk dan terulang dalam bahasan pokok perkara ini;
 - 2 Bahwa Penggugat DR/Tergugat DK adalah seorang pekerja pada perusahaan Tergugat DR/Penggugat DK yang memiliki prestasi, loyalitas dan dedikasi yang tinggi untuk perusahaan Tergugat, terbukti Penggugat DR/Tergugat DK telah beberapa kali menerima penghargaan dari Tergugat DR/Penggugat DK dan telah menjalin hubungan kerja dengan Tergugat DR/Penggugat DK pada bagian PACKING, mulai sejak 08 Juni 1992 dengan mendapatkan upah pokok sebesar Rp. 3.293.000,-(tiga juta dua ratus sembilan puluh tiga ribu rupiah) pada setiap bulannya;
 - 3 Bahwa Penggugat DR/Tergugat DK adalah kepala rumah tangga yang merupakan tumpuan hidup dan tulang punggung keluarga, seorang istri yang bernama ASTUTI dan telah mempunyai 5 (lima) orang anak yang masih membutuhkan biaya hidup untuk masa depannya, selain itu Penggugat harus menghidupi ibu kandung dan ibu mertua yang keduanya telah menjanda;
 - 4 Bahwa pada tahun 2007 Penggugat DR/Tergugat DK menderita sakit akibat hubungan kerja "AMBIEN" dan harus dilakukan tindakan medis operasi, hal tersebut telah diketahui dan diakui oleh Tergugat DR/Penggugat DK

Hal. 7 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012



sebagaimana dalil Tergugat DR/Penggugat DK dalam perundingan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi; (*vide : Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi halaman (3) point 3*)

- 5 Bahwa sebab dan akibat sakit yang diderita Penggugat DR/Tergugat DK pada saat itu karena dibagian PACKING system kerja angkat mengangkat barang tanpa dilengkapi alat bantu sebagai penunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- 6 Bahwa atas petunjuk dan saran Dokter, Penggugat DR/Tergugat DK tidak diperkenankan melakukan pekerjaan berat, angkat berat dll, mengingat penyakit AMBIEN apalagi pasca operasi, akan bertambah parah apabila Tergugat melakukan pekerjaan berat dan/atau angkat-angkat berat;
- 7 Bahwa atas dasar pertimbangan **kebutuhan akan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan Tergugat DR/Penggugat DK serta memberikan kesempatan pengembangan karier kepada Penggugat DR/Tergugat DK**, pada tanggal 28 Juni 2010 Tergugat DR/Penggugat DK mengeluarkan Surat Penugasan dalam rangka PROMOSI kepada Penggugat DR/Tergugat DK dari **OPERATOR PACKING ke STAFF TEKNIK UTILITY** pada Departemen Teknik dan efektif berlaku sejak 01 Juli 2010;
- 8 Bahwa sebagai pekerja yang menjunjung tinggi tugas dan kewajiban, Penggugat DR/Tergugat DK taat dan patuh terhadap penugasan tersebut dan karena tugas dan jabatan baru yang Penggugat DR/Tergugat DK terima membutuhkan skill dan/atau keahlian khusus, Penggugat DR/Tergugat DK wajib mengikuti pelatihan terlebih dahulu selama 1 (satu) minggu;
- 9 Bahwa pada tanggal 09 Desember 2010 Penggugat DR/Tergugat DK dalam kapasitasnya sebagai anggota Koperasi Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Cabang Cibitung menyampaikan surat protes kepada Ketua Koperasi yang **pada pokoknya Penggugat DR/Tergugat DK menginginkan adanya perbaikan dan keterbukaan khususnya berkaitan dengan kewajiban koperasi terhadap Negara berupa pajak yang patut diduga tidak dibayarkan dan/atau disalah gunakan**; (*vide : VCD RAT Koperasi*)
- 10 Bahwa pada tanggal 10 Desember 2010 Tergugat DR/Penggugat DR melaporkan Penggugat DR/Tergugat DK terkait Pasal 310 KUHPidana kepada POLSEK Cibitung dengan Nomor : LP/1755/291-CB/K/XII/2010/

Disclaimer



Res.Bks tertanggal 10 Desember 2010, namun demikian sampai dengan saat ini belum ada kepastian hukum terhadap status Penggugat DR/Tergugat DK menurut KUHPidana;

11 Bahwa pada tanggal 13 Desember 2010 Tergugat DR/Penggugat DK mengeluarkan Surat Keputusan Skorsing tanpa didasarkan pada isi Perjanjian Kerja Bersama PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Cabang Cibitung pasal 18, 19, 20, 21, 22, 23 dan 24;

12 Bahwa Surat Keputusan Skorsing yang dikeluarkan oleh Tergugat DR/Penggugat DK tertanggal 13 Desember 2010 tidak menyebut kesalahan dan/atau pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam PKB PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Cabang Cibitung, patut diduga terbitnya Surat Keputusan Skorsing ada kaitannya dengan pengaduan Tergugat DR/Penggugat DK ke POLSEK Cibitung yang sampai saat ini tidak ada kepastian hukum terhadap status Penggugat DR/Tergugat DK menurut KUHPidana;

13 Bahwa pada hari Senin tanggal 14 Februari 2011 Penggugat DR/Tergugat DK diminta oleh Tergugat DR/Penggugat DK melalui Sdr. SUROSO untuk datang ke Rumah Makan Dara Sederhana dekat dengan POLSEK Cibitung, pada saat Penggugat DR/Tergugat DK bersama Istri Penggugat DR/Tergugat DK sampai di Rumah Makan telah hadir Pejabat Penyidik POLRI POLSEK Cibitung yang menangani perkara 310 KUHPidana yang dituduhkan kepada Penggugat DR/Tergugat DK;

14 Bahwa pada saat itu Penggugat DR/Tergugat DK disuruh mengisi daftar hadir, dan didepan Penyidik Tergugat DR/Penggugat DK menyampaikan niatnya akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat DR/Tergugat DK tanpa alasan yang jelas, dan Penggugat DR/Tergugat DK menyatakan belum siap untuk di-Putus Hubungan Kerjanya karena Penggugat DR/Tergugat DK adalah tulang punggung anak, istri dan orang tua dan Tergugat DR/Penggugat DK memaksa Penggugat DR/Tergugat DK untuk menandatangani berita acara perundingan bipartit dengan alasan "FORMALITAS SAJA";

15 Bahwa ternyata Perundingan Bipartit yang didampingi Penyidik POLSEK Cibitung di Rumah Makan Dara Sederhana dan memaksa Penggugat DR/Tergugat DK tanda tangan berita acara dengan alasan "formalitas" hanya untuk melengkapi berkas permohonan PHK ke Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi yang sebelumnya ditolak dan/atau berkas permohonan PHK

Hal. 9 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012



dikembalikan kepada Tergugat DR/Penggugat DK dikarenakan belum dirundingkan dengan Penggugat DR/Tergugat DK;

- 16 Bahwa pada tanggal 14 Juni 2011 Susanto harus dirawat di rumah sakit Mitra Keluarga Cikarang karena sakit pada pinggang yang akhirnya divonis ginjal kiri dan harus dilakukan operasi akan tetapi hasil resum medis ada penyakit yang harus dilakukan penanganan operasi yaitu ginjal kanan dan hernia tetapi hal ini tidak bisa dikerjakan karena ada penangguhan dan atau penolakan dari Penggugat DK /Tergugat DR atas biaya yang melebihi limit yang ditentukan, yaitu untuk pekerja status berkeluarga Rp. 35.000.000,- ;
- 17 Bahwa pada tanggal 19 Juli 2011 Penggugat DR/Tergugat DK mendapat pemanggilan ke-II (kedua) untuk hadir di Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi untuk mediasi, namun demikian Penggugat DR/Tergugat DK masih dalam kondisi sakit dan menunggu operasi lanjutan ginjal kanan dan hernia;
- 18 Bahwa pada tanggal 20 Agustus 2011 s.d. 22 Agustus 2011 Penggugat DR/ Tergugat DK harus dilakukan operasi lanjutan “ginjal kanan dan hernia” akan tetapi mengingat biaya dan Tergugat DR/Penggugat DK belum menyetujui biaya dimaksud akhirnya pihak rumah sakit memutuskan untuk dilakukan operasi hernia terlebih dahulu dan operasi lanjutan ginjal kanan ditangguhkan sampai saat ini;
- 19 Bahwa sakit yang diderita oleh Penggugat DR/Tergugat DK adalah akibat hubungan kerja dan/atau dampak dari hubungan kerja, dalam hal biaya dan hal-hal yang berkaitan dengan kelangsungan hidup Penggugat DR/Tergugat DK merupakan tanggungjawab sepenuhnya Tergugat DR/Penggugat DK;
- 20 Bahwa pada tanggal 23 Oktober 2011 istri Penggugat DR/Tergugat DK dirawat di **Rumah Sakit Mitra Keluarga Cikarang** dengan alasan medis kontraksi kembar premature sehingga harus dilakukan persalinan dengan tindakan medis “cesar” dengan biaya Rumah Sakit yang dibebankan kepada Penggugat DR/Tergugat DK sebesar Rp. 25.691.000 (*dua puluh lima juta enam ratus Sembilan puluh satu ribu rupiah*) dengan cara pembayaran dicicil dan/atau diangsur sebesar Rp. 700.000,- (*tujuh ratus ribu rupiah*) setiap bulannya;
- 21 Bahwa sampai dengan saat ini Penggugat DR/Tergugat DK masih kebingungan dan tidak tahu mengapa Penggugat DR/Tergugat DK di Putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat DR/Penggugat DK ? Apakah pekerja yang menderita sakit dan menginginkan kesembuhan dapat di-Putus



Hubungan Kerjanya menurut hukum ? Apakah karena Penggugat DR/ Tergugat DK dituduh mencemarkan nama baik Tergugat DR/Penggugat DK sedangkan sampai saat ini tidak ada kepastian hukum terkait dengan pengaduan Tergugat DR/Penggugat DK “Pasal 310 KUHPidana” di POLSEK Cibitung --- ! Apakah menginginkan adanya perubahan dan keterbukaan kepada ketua Koperasi itu menjadi sebuah kesalahan ?

- 22 Bahwa tentang tata cara pemberian sanksi atas pelanggaran dan/atau kesalahan yang dilakukan pekerja di perusahaan Tergugat DR/Penggugat DK telah diatur dengan jelas dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Cabang Cibitung periode 2009~2011 Pasal 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 dan 26;
- 23 Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat DR/ Penggugat DK dalam perkara a quo tidak didapatkan unsur-unsur kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukan Penggugat DR/Tergugat DK sebagaimana dimaksud Perjanjian Kerja Bersama PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Cabang Cibitung periode 2009~2011 Pasal 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 dan 26;
- 24 Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja tidak didapatkan dan/atau tidak memenuhi unsur-unsur yang dapat menyebabkan Penggugat DR/Tergugat DK dapat di Putus Hubungan Kerjanya, maka patut dan wajar Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian haruslah dinyatakan **BATAL DEMI HUKUM**;
- 25 Bahwa guna menjamin pelaksanaan putusan Pengadilan bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini mengabulkan gugatan Penggugat DR/Tergugat DK, Penggugat DR/Tergugat DK mohon agar Pengadilan menetapkan hukuman uang paksa (dwongsom) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) kepada Tergugat DR/Penggugat DK untuk setiap hari keterlambatan atas pelaksanaan putusan perkara ini;
- 26 Bahwa karena gugatan Penggugat DR/Tergugat DK diajukan berdasarkan alat-alat bukti yang otentik dan sah menurut hukum maka Penggugat DR/ Tergugat DK memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar putusan yang dijatuhkan atas perkara ini dapat dinyatakan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvorbaar bij voorrad) walaupun pihak Tergugat DR/Penggugat DK mengajukan kasasi;

Hal. 11 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012

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)



27 Bahwa atas dasar uraian tersebut diatas patut dan wajar apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat DR/Penggugat DK terhadap Penggugat DR/Tergugat DK adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak berdasar hukum dan menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut yang Penggugat DR/Tergugat DK mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSI

- 1 Mengabulkan Gugatan Penggugat DR untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat DR terhadap Penggugat DR adalah batal demi hukum;
- 3 Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat DR dengan Tergugat DR belum terputus;
- 4 Mewajibkan Tergugat DR untuk memanggil secara tertulis kepada Penggugat DR untuk melaksanakan kewajibannya pada posisi dan jabatan semula;
- 5 Menghukum Tergugat DR membayar uang paksa (dwongsom) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per-hari pada setiap keterlambatan pelaksanaan putusan ini terhitung sejak putusan ini diucapkan;
- 6 Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvorbaar bij voorrad) walaupun pihak Tergugat mengajukan verzet atau kasasi;

DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

- Membayar biaya perkara sesuai Undang-Undang;

SUBSIDAIR



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aquo Et Bono);

Menimbang bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 119/G/2011/PN.Bdg tanggal 15 Februari 2012 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM KOMPENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut ;

DALAM POKOK PERKARA

PRIMER

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

EX AEQUO ET BONO

- 1 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan ;
- 2 Memerintahkan Penggugat untuk membayar sejumlah uang kepada Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp 94.673.750,- (Sembilan puluh empat juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Rekonpensi dari Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

DALAM KOMPENSI DAN REKONPENSI

- Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp 244.000,- (Dua ratus empat puluh empat ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan tersebut diucapkan dengan dihadiri oleh Kuasa Tergugat pada tanggal 15 Februari 2012, kemudian terhadapnya oleh Tergugat sekarang Pemohon Kasasi (dengan diwakili oleh kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Februari 2012) diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 29 Februari 2012 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi No. 13/Kas/G/2012/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Plt Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 14 Maret 2012;

Hal. 13 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012

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)



Bahwa setelah itu oleh Termohon Kasasi/Penggugat yang pada tanggal 26 April 2012 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Pemohon Kasasi/ Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 27 April 2012 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

- 1 Bahwa Pemohon Kasasi tetap pada dalil-dalil sebagaimana tersebut dalam Jawaban Gugatan, Gugatan Rekonpensi, Duplik dan Kesimpulan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Memori Kasasi ini;
- 2 Bahwa didalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 40 Judex Factie berpendapat sebagai berikut :

EX AEQUO ET BONO

Menimbang, bahwa walupun dalam pertimbangan hukum tersebut diatas telah dinyatakan gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya, akan tetapi dengan maksud dan tujuan penyelesaian perkara atau perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat, dimana dalam pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim juga berpendapat bahwa surat yang dikirim Tergugat kepada ketua Koperasi (P-4) adalah tidak etis atau tidak patut, ketidaketisan dan ketidakpatutan mana terdapat pada kalimat atau frasa : Koperasi PT. Indofood CBP Divisi Noodle Cibitung ada indikasi menjadi alat kekuasaan management PT. Indofood CBP Divisi Noodle Cibitung.” Dan Kepada yang tidak saya hormati Ketua Koperasi PT. Indofood CBP”” padahal baru sebatas indikasi yang kebenarannya belum teruji dan Ketua Koperasi adalah lebih tinggi posisi atau jabatannya di Koperasi dan di Perusahaan dari pada Tergugat, maka atas alasan ketidaketisan dan ketidakpatutan tersebut Majelis Hakim menilai hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi Harmonis;

Bahwa Judex Factie telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam mengambil kesimpulan dalam pembuktian atas dasar fakta-fakta hukum dengan alasan sebagai berikut :



- Bahwa Bukti P-4 yang dijadikan dasar oleh Judex Factie untuk menyatakan hubungan kerja antara Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) tidak lagi Harmonis adalah keliru ;
 - Bahwa Bukti P-4 adalah merupakan surat yang ditujukan kepada Ketua Koperasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, bukan ditujukan kepada Manajemen PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk atau Termohon Kasasi (dahulu Penggugat), sehingga dengan demikian tidaklah cukup alasan bagi Judex Factie untuk menyatakan tidak harmonis hubungan kerja antara Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat);
 - Bahwa oleh karena Bukti P-4 ditujukan kepada Ketua Koperasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dimana Koperasi adalah merupakan organisasi yang terpisah dan berbadan hukum tersendiri, sehingga perselisihan antara Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan Ketua Koperasi adalah merupakan **perselisihan internal organisasi koperasi itu sendiri** dan bukan merupakan perselisihan hubungan industrial antara Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat);
 - Bahwa oleh karena perkara yang sebenarnya adalah perselisihan internal organisasi koperasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, maka sebenarnya **Termohon Kasasi (dahulu Penggugat), secara hukum tidak berhak mengajukan Gugatan terhadap Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat)** di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung;
- 3 Bahwa didalam pertimbangan hukumnya, pada halaman 40 Judex Factie berpendapat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi harmonis maka berdasarkan keadilan sesuai dengan ketentuan Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004 Majelis Hakim menyatakan putusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan, dan mewajibkan Penggugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 kepada Tergugat;

Hal. 15 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Judex Factie telah salah dalam menerapkan hukum dan salah dalam mengambil kesimpulan dengan alasan sebagai berikut :

- Bahwa Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan *“Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”*;
- Bahwa Judex Factie telah mengesampingkan hukum positif yang berlaku di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia unit kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Cabang Cibitung Periode 2009 – 2011 (Bukti T-1) Pasal 22 ayat (10) yang menyatakan *“menghina atasan/pimpinan, bawahan dan atau sesama rekan kerja merupakan kategori kesalahan/pelanggaran dengan sanksi Surat Peringatan 3 (SP 3)*;
- Bahwa sesuai dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menyatakan *“Majelis Hakim juga berpendapat bahwa surat yang dikirim Tergugat kepada Ketua Koperasi (P-4) adalah tidak etis atau tidak patut, ketidaketisan dan ketidakpatutan mana terdapat pada kalimat atau frasa : Koperasi PT. Indofood CBP Divisi Noodle Cibitung ada indikasi menjadi alat kekuasaan management PT. Indofood CBP Divisi Noodle Cibitung.” Dan Kepada yang tidak saya hormati Ketua Koperasi PT. Indofood CBP”* padahal baru sebatas indikasi yang kebenarannya belum teruji dan Ketua Koperasi adalah lebih tinggi posisi atau jabatannya di Koperasi dan di Perusahaan dari pada Tergugat, maka atas alasan ketidaketisan dan ketidakpatutan tersebut Majelis Hakim menilai hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi Harmonis”, maka seharusnya Judex Factie menjatuhkan putusan terhadap Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) berupa sanksi Surat Peringatan 3 (SP 3) sebagaimana hukum positif yang berlaku di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.;
- Bahwa oleh karena Judex Factie telah salah dalam menerapkan hukum yaitu dalam hal ini telah mengesampingkan hukum positif yang berlaku di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk., yaitu berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. dengan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Unit Kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Cabang Cibitung Periode 2009 – 2011 (Bukti

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

T-1) Pasal 22 ayat (10), maka berdasarkan fakta hukum tersebut, amar putusan Majelis Hakim yang berbunyi “*Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan*”, haruslah dinyatakan batal demi hukum;

- Bahwa berdasarkan amar putusan Judex Factie yang menyatakan :

DALAM POKOK PERKARA

PRIMER

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

BAHWA BERDASARKAN AMAR PUTUSAN TERSEBUT DIATAS DAN BERDASARKAN ASAS HUKUM YANG BERLAKU, MAKA APABILA SESEORANG YANG DIBEBAHKAN DARI SEGALA GUGATAN, HARUSLAH DINYATAKAN BEBAS DARI SEGALA HUKUMAN;

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

Alasan-alasan Kasasi tidak dapat dibenarkan. Judex factie telah benar menerapkan hukum karena sekalipun koperasi PT Indofood CBP bukan merupakan tempat bekerja Tergugat namun keberadaannya ada di lingkungan Penggugat sehingga dengan demikian sesuai dalil-dalil Penggugat yang menginginkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dihubungkan dengan bukti P.4, maka dapat menimbulkan bukti persangkaan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dipertahankan lagi (disharmonis) maka sesuai asas yang ada dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu alinea ke-3 penjelasan umum yang menyatakan apabila salah satu pihak tidak lagi menginginkan hubungan kerja dilanjutkan maka hubungan kerja dapat diputus ;

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut, menurut pendapat Mahkamah Agung amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 119/G/2011/PHI/PN.Bdg. tersebut kurang tepat sehingga memerlukan perbaikan yaitu mengenai format amar putusan, karena ex aequo et bono hanya dapat dimuat dalam pertimbangan. Sehingga selengkapnya menjadi sebagaimana tersebut dalam amar putusan ini ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka

Hal. 17 dari 19 hal. Put. No. 436 K/PDT.SUS/2012

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 teruat 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)



permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : SUSANTO SANGID tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa walaupun Pemohon Kasasi berada di pihak yang kalah, namun karena nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan pasal 58 dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 kepada para pihak tidak dibebani biaya perkara dan biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **SUSANTO SANGID** tersebut, dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tanggal 15 Februari 2012 No. 119/G/PHI/2011/PN.Bdg., sehingga seluruh amarnya berbunyi sebagai berikut :

Dalam Konpensasi:

Dalam eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat.

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
- 2 Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan Judex Factie diucapkan;
- 3 Menghukum Penggugat membayar uang kompensasi PHK kepada Tergugat sejumlah Rp. 94.673.750,00 (sembilan puluh empat juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
- 4 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;

Dalam Rekonpensasi:

- Menolak Gugatan Rekonvensi seluruhnya;

Dalam Konpensasi/Rekonpensasi:

- Membebankan biaya perkara kepada Negara;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 24 Juli 2012 oleh Dr. H. Supandi, SH.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Fauzan, SH.,MH., dan Horadin Saragih, SH.,MH., Hakim Ad. Hoc Perselisihan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Khairuddin Nasution, SH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd./Fauzan, SH., MH.

Ttd./Horadin Saragih, SH., MH.

K e t u a :

Dr. H. Supandi, SH, M.Hum.

Panitera Pengganti :

Ttd./Khairuddin Nasution, SH

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

RAHMI MULYATI, SH. MH.
NIP : 19591207 1985 12 2 002