



PUTUSAN

Nomor 1083 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. INTI POLYMETAL, dalam hal ini diwakili oleh Andy Santoso selaku Direktur Utama dan dengan demikian untuk dan atas nama perseroan tersebut yang berkedudukan di Karawang, Jalan Maligi Raya Lot Q 2 B, Kawasan Industri KIIC, Karawang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Victoria Joice Ruth, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di The Manhattan Square Mid Tower Lt. 15 B, Jalan T.B. Simatupang Kav. 1S, Cilandak Timur, Pasar Minggu, Jakarta, 12560, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 September 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

RIAN HIDAYAT, bertempat tinggal di Dsn Cibuaya III RT 001/ RW 005 Desa/Kelurahan Cibuaya, Kecamatan Cibuaya, Kabupaten Karawang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Roni, dan kawan-kawan, Para Federasi Serikat Pekerja Kerakyatan (FSPK), berkantor di Jalan Syeh Quro, RT. 01, RW. 04, Lamarin Palumbonsari Karawang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Juni 2016, sebagai 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 Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Bahwa gugatan diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi tripartit, sebagaimana disyaratkan oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yakni dengan dikeluarkannya nota anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Karawang Nomor 567/8561/HI-S tertanggal 28 Oktober 2015 yang berisi:

Menganjurkan

1. Agar pihak perusahaan PT. Inti Poly Metal dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Sdr. Rian Hidayat pada akhir bulan Oktober 2015 dengan kompensasi; uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan upah bulan Oktober 2015 dengan perincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon $1 \times 2 \times \text{Rp}3.415.000 = \text{Rp} 6.830.000,00;$
- b. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 15%
 $\times \text{Rp}6.830.000,00 = \text{Rp} 1.024.500,00;$
- c. Upah bulan Oktober 2015 $= \underline{\text{Rp} 3.415.000,00};$

Jumlah $= \text{Rp}11.269.500,00;$

Terbilang sebelas juta dua ratus enam puluh sembilan ribu lima ratus rupiah.

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran ini;
3. Apabila salah satu atau kedua belah pihak menolak Anjuran, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

- b. Bahwa setelah mendapatkan anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang tersebut di atas Penggugat telah menerima anjuran yang dimaksud dan juga telah menyampaikan jawabannya secara resmi tertanggal 10 November 2015;
- c. Bahwa dalam hal anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang sesuai point 2 tersebut di atas Tergugat menolak anjuran yang dimaksud dan selanjutnya pihak Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang mengeluarkan surat risalah agar perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- d. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1 A Bandung dengan demikian gugatan ini layak dan dapat diperiksa oleh pengadilan;

Dalam Pokok Perkara

Halaman 2 dari 19 hal. Put. Nomor 1083 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat adalah karyawan Penggugat sejak tanggal 21 Februari 2014 dengan jabatan operator dan menerima upah terakhir pada bulan November 2015 sebesar Rp3.415.000,00 (tiga juta empat ratus lima belas ribu rupiah).;
2. Bahwa Penggugat adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing logam dan besi untuk suku cadang kendaraan bermotor. Ketentuan tentang hubungan kerja antara Penggugat (Pengusaha) dengan karyawannya, diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Inti Poly Metal tahun 2015 – 2017;
3. Tergugat yang merupakan karyawan Penggugat sejak 21 Februari 2014 juga terikat penuh dengan PKB PT. Inti Polymetal, oleh karenanya Tergugat wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan PKB PT. Inti Polymetal;
4. Bahwa dalam masa kerjanya Tergugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran dengan tidak hadir tanpa keterangan yang sah, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 jo Pasal 22 ayat (3) PKB PT. Inti Polymetal, yang diuraikan sebagai berikut:
 - a. Tanggal 8 Mei 2015, Tergugat telah tidak masuk kerja tanpa keterangan/mangkir. Untuk itu Penggugat telah memanggil yang bersangkutan untuk memberikan arahan serta meminta Pekerja menandatangani laporan kehadiran karyawan bulan Mei 2015. Kemudian pada tanggal 25 Mei 2015 Tergugat dikenakan Surat Peringatan Tertulis Tingkat I, yang berlaku selama 6 bulan sampai dengan tanggal 25 November 2015;
 - b. Pada bulan Juni 2015, Tergugat kembali tidak hadir bekerja tanpa keterangan/mangkir selama 5 hari dalam 1 bulan yakni tanggal 8, 12, 16, 17 dan 18 Juni. Penggugat kembali memanggil Tergugat untuk pembinaan dan meminta Tergugat untuk menandatangani laporan kehadiran Tergugat selama bulan Juni 2015;
 - c. Pada bulan Juli 2015, yakni tanggal 1, 2 dan 3 Juli 2015, Tergugat kembali melakukan perbuatan yang sama dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan/mangkir selama 3 hari berturut-turut;
5. Terhadap perilaku Tergugat tersebut diatas Penggugat melalui Departemen Produksi mengeluarkan Memo I tanggal 14 Juli 2015 kepada bagian Personalia & GA, tentang permohonan pemberian sanksi lanjutan terhadap Tergugat atas ketidakhadirannya dalam bekerja selama beberapa hari tanpa keterangan yang sah;

Halaman 3 dari 19 hal. Put. Nomor 1083 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



6. Terhadap perbuatan pelanggaran yang dilakukan secara berulang dalam masa berlakunya Surat Peringatan Tertulis, Pasal 23 ayat (3) huruf d PKB PT. Inti Polymetal mengatur:

Apabila jangka waktu suatu Surat Peringatan telah habis masa berlakunya, maka dengan sendirinya Surat Peringatan tersebut tidak berlaku. Sebaliknya bila didalam masa berlakunya Surat Peringatan dibuat pelanggaran lagi yang setaraf maupun yang lebih besar akan dikenakan Surat Peringatan tingkat selanjutnya yang lebih berat;

Bahwa perbuatan Tergugat dalam butir 4 b dan c secara nyata telah dilakukan dalam masa berlakunya Surat Peringatan I, oleh karenanya beralasan hukum pada tanggal 14 Juli 2015 Tergugat dikenakan SP III yang berlaku sampai dengan 13 Januari 2016;

7. Dalam masa Surat Peringatan III tersebut, Tergugat masih tetap mengulangi pelanggaran dengan tidak hadir bekerja selama 7 hari dalam bulan Juli 2015, yakni tanggal 13, 14, 23, 24, 28, 29 dan 30 Juli. Hal mana membuktikan bahwa Tergugat secara sadar tidak mengindahkan pembinaan yang telah dilakukan Penggugat serta dan sama sekali tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan pada Penggugat;
8. Terhadap hal tersebut, Departemen Produksi mengeluarkan Memo II tertanggal 5 Agustus 2015 kepada bagian Personalia & GA, tentang permohonan pemberian sanksi lanjutan terhadap Tergugat dengan dasar bahwa yang bersangkutan dalam bulan Juli telah tidak hadir bekerja selama 7 hari tanpa keterangan yang sah;
9. Bahwa pada tanggal 18 Agustus 2015 bagian Personalia & GA kembali memanggil Pekerja untuk diberikan arahan serta menandatangani laporan kehadiran karyawan bulan Juli 2015 dan menandatangani Berita Acara yang menyatakan bahwa benar Pekerja yang bersangkutan telah tidak hadir bekerja tanpa keterangan pada tanggal 13, 14, 23, 24, 28, 29 dan 30 Juli 2015;
10. Dalam kurun waktu bulan Agustus, Tergugat tetap mangkir/tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 5 hari, yakni tanggal 10, 18, 20, 21 dan 31 Agustus 2015. Oleh karenanya Tergugat kembali dipanggil bagian Personalia & GA untuk menandatangani laporan kehadiran karyawan bulan Agustus 2015;
11. Terhadap tindakan mangkir Tergugat sebagaimana diuraikan pada butir 4 s/d 10, maka sebagai bentuk pembinaan bagian Personalia & GA telah memanggil Pekerja untuk meminta klarifikasi. Secara lisan Tergugat



menyatakan bahwa alasannya melakukan tindakan mangkir tersebut adalah karena Tergugat tidak betah bekerja di bagian produksi dan lokasi pabrik dengan rumah Pekerja terlalu jauh, namun tidak ada upaya dari Tergugat untuk memperbaiki kinerjanya dalam pekerjaan;

12. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 45 ayat (2) PKB PT. Inti Polymetal tahun 2015 - 2017 maka terhadap Tergugat tidak dapat lagi dilanjutkan hubungan kerjanya dengan Penggugat;

Hal mana terbukti bahwa Tergugat sama sekali tidak mengganggu atau merubah sikap dan perilakunya terkait kehadiran meskipun Penggugat telah berulang kali melakukan pembinaan dan arahan agar Tergugat dapat memperbaiki dan tidak mengulangi pelanggaran yang sama. Oleh karenanya cukup beralasan Penggugat memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat;

13. Bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat melanjutkan Proses Perundingan Mediasi secara Tripartit yang dimediasikan oleh Mediator dari Sudinakertrans Karawang pada tanggal 6, 13 dan 20 Oktober 2015 dan berlanjut hingga dikeluarkannya Surat Anjuran Nomor: 567/8561/HI-S tertanggal 28 Oktober 2015 oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Sudinakertrans) Karawang yang berisi:

Menganjurkan

4. Agar pihak perusahaan PT. Inti Poly Metal dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Sdr. Rian Hidayat pada akhir bulan Oktober 2015 dengan kompensasi; uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan upah bulan Oktober 2015 dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon 1 x 2 x Rp3.415.000	= Rp 6.830.000,00
b. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 15% x Rp6.830.000	= Rp 1.024.500,00
c. Upah bulan Oktober 2015	= Rp 3.415.000,00
Jumlah	= Rp11.269.500,00

Terbilang sebelas juta dua ratus enam puluh sembilan ribu lima ratus rupiah;

5. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran ini;
6. Apabila salah satu atau kedua belah pihak menolak Anjuran, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;



14. Bahwa Penggugat menyatakan menerima Anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Sudinakertrans) Karawang, melalui Jawaban tertulis pada tanggal 10 November 2015 yang ditujukan kepada Sudinakertrans Karawang;
15. Bahwa pada prinsipnya Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh pekerja maupun oleh perusahaan dan undang-undang tidak menyatakan hal tersebut melanggar hukum atau tidak sah sepanjang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
16. Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang timbul atau bersumber dari kesepakatan baik lisan maupun tertulis, karena itu tidaklah dapat dipaksakan manakala salah satu pihak tidak mau melanjutkan hubungan tersebut;
17. Bahwa demikian juga Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 45 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama tahun 2015 - 2017 yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan berlaku sejak tanggal 30 Januari 2015, sebagai berikut:

Bila karyawan berkali-kali melakukan pelanggaran/perbuatan melawan peraturan/tata tertib Perusahaan, di mana beberapa langkah tindak kedisiplinan telah diberikan kepada yang bersangkutan, namun tidak diindahkan, Perusahaan dapat mengambil tindakan berupa Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
18. Bahwa demi adanya kepastian hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Penggugat mengajukan perselisihan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung untuk diputus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan kepatutan. Atas maksud melakukan PHK ini, Penggugat bersedia memberikan kompensasi menurut ketentuan undang-undang, sebagaimana selanjutnya diuraikan di bawah ini;
19. Bahwa Masa Kerja Tergugat dihitung sejak diangkat sebagai Pekerja Tetap (PKWTT) oleh Penggugat sampai dengan diterbitkannya Surat Keputusan PHK Nomor 02/IPM/PHK/IX/HRD/2015 tertanggal 2 September 2015 jo Surat Keputusan Nomor 004/IPM-KWRWG/SKR/IX/HRD/2015 tertanggal 3 September 2015;



20. Bahwa selama bekerja pada Penggugat sampai Bulan September 2015, Tergugat diberikan upah setiap bulannya sebesar Rp3.415.000,00 (tiga juta empat ratus lima belas ribu rupiah);
Sedangkan upah terakhir yang telah dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah upah Bulan Nopember 2015 sebesar Rp3.415.000 (tiga juta empat ratus lima belas ribu rupiah);
21. Bahwa dengan telah disampaikan jawaban Anjuran oleh Penggugat yang menyatakan menerima pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat, maka sejak 10 November 2015, Penggugat telah menghentikan pembayaran upah kepada Tergugat dan menunggu Tergugat untuk mengambil hak-haknya yang sebagaimana tercantum dalam Anjuran;
Namun demikian, Tergugat tetap tidak pernah hadir atau menginformasikan kapan akan mengambil hak-haknya yang telah disiapkan oleh Penggugat atau bahkan tidak pernah mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika Tergugat menolak Anjuran tersebut;
22. Bahwa dengan telah diterbitkannya Anjuran dan telah disampaikannya Jawaban oleh Tergugat, maka masa skorsing Tergugat telah berakhir sejak 10 November 2015. Oleh karenanya, Penggugat tidak lagi memiliki kewajiban untuk membayarkan upah skorsing kepada Tergugat, *in casu* Tergugat tidak pernah mengambil atau mengajukan tuntutan atas hak pesangonnya kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengklaim hak-haknya. Hak-hak mana telah dipersiapkan oleh Penggugat;
Karena itu, agar tidak terjadi ketidakpastian hukum terhadap besaran upah Skorsing dan sampai kapan upah Skorsing Tergugat harus dibayar oleh Penggugat, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa Perkara *Aquo* agar menyatakan bahwa masa Skorsing Tergugat telah berakhir sejak 10 November 2015, dan Penggugat tidak memiliki kewajiban atas pembayaran upah Skorsing kepada Tergugat;
23. Bahwa apabila dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang telah dilakukan oleh Tergugat yaitu sesuai dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 02/IPM/PHK/IX/HRD/2015 tertanggal 2 September 2015 dan Pelanggaran terhadap Pasal 45 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Inti Polymetal tahun 2015-2017 Tergugat berhak atas Uang Pesangon, dengan Perhitungan sebagaimana ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:
- Uang pesangon $1 \times 2 \times \text{Rp}3.415.000 = \text{Rp} 6.830.000,00$
 - Penggantian perumahan, pengobatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan perawatan 15% x Rp6.830.000	= Rp1.024.500,00
Jumlah	= Rp7.854.500,00

Terbilang tujuh juta delapan ratus lima puluh empat ribu lima ratus rupiah;

24. Bahwa dalam hal Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung menerima dan mengabulkan Gugatan ini sehingga menyatakan putusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, patutlah juga diperintahkan agar Tergugat mengembalikan segala atribut perusahaan kepada Penggugat.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, 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 sah Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 02/IPM/PHK/IX/HRD/2015 tertanggal 2 September 2015;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 2 September 2015 dengan segala akibat hukumnya;
4. Menetapkan bahwa Pesangon yang diterima Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja ini adalah sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu sebesar Rp7.854.500,00 (tujuh juta delapan ratus lima puluh empat ribu lima ratus rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Uang pesangon 1 x 2 x Rp3.415.000,00	= Rp 6.830.000,00
b. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 15% x Rp6.830.000	= Rp1.024.500,00
Jumlah	= Rp7.854.500,00
5. Menetapkan bahwa masa Skorsing Tergugat berakhir sejak 10 November 2015 oleh karenanya Penggugat tidak lagi memiliki kewajiban atas pembayaran upah Skorsing Tergugat sejak tanggal 10 November 2015;
6. Memerintahkan Tergugat untuk mengembalikan segala atribut Penggugat dan sekaligus tidak lagi berada di lingkungan Perusahaan dan tidak lagi melaksanakan kewajiban bekerja pada Penggugat;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 49/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg tanggal 14 September 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi kepada Tergugat sebesar Rp31.418.000,00 (tiga puluh satu juta empat ratus delapan belas ribu rupiah);
4. Menghukum Penggugat untuk membayar upah selama skorsing sebesar Rp30.415.000,00 (tiga puluh juta empat ratus lima belas ribu rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat untuk mengembalikan segala atribut Penggugat dan sekaligus tidak lagi berada di lingkungan perusahaan dan tidak lagi melaksanakan kewajiban bekerja pada Penggugat;
6. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp806.000,00 (delapan ratus enam ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 14 September 2016, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 September 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 September 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 95/Kas/G/2016/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 6 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 27 Oktober 2016 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 3 November 2016;

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

Halaman 9 dari 19 hal. Put. Nomor 1083 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



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

Judex Facti melampaui batas wewenangnyanya dalam memutus perkara *a quo*

1. Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan ketentuan hukum dalam Putusan Nomor 49 sebagaimana amar putusan angka 3 berbunyi sebagai berikut:

“Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi kepada Tergugat sebesar Rp31.418.000,00 (tiga puluh satu juta empat ratus delapan belas ribu rupiah);”

Amar putusan tersebut didasarkan atas pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana dinyatakan pada halaman 23 alinea 2 Putusan Nomor 49, dikutip sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus dengan kualifikasi pelanggaran perjanjian kerja bersama (PKB), maka berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar Rp31.418.000,00 (tiga puluh satu juta empat ratus delapan belas ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon 1 x 6 x Rp 3.415.000,00	= Rp20.490.000,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x 2 x Rp 3.415.000	= Rp 6.830.000,00;
Uang Penggantian Hak 15% x Rp 27.320.000	= Rp 4.098.000,00;
Jumlah	= Rp31.418.000,00;

2. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat dalam gugatannya, menuntut sesuai petitum poin 4 sebagai berikut:

“Menetapkan bahwa Pesangon yang diterima Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja ini adalah sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu sebesar Rp7.854.500,00 (tujuh juta delapan ratus lima puluh empat ribu lima ratus rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Uang pesangon 1 x 2 x Rp3.415.000	= Rp 6.830.000,00;
b. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan 15% x Rp6.830.000	= Rp1.024.500,00;
Jumlah	= Rp7.854.500,00;



Bahwa Pemohon Kasasi dalam gugatannya menuntut uang kompensasi yang diberikan kepada Termohon Kasasianya sebesar Rp7.854.500,00, akantetapi *Judex Facti* menjatuhkan putusan melebihi kewenangannya yaitu menghukum Pemohon Kasasi atas kompensasi dengan jumlah yang lebih besar senilai Rp31.418.000,00, sehingga amar putusan *Judex Facti* tersebut melebihi dari apa yang dituntut oleh Pemohon Kasasi/Penggugat (*ultra petitum partium*);

3. Petitum Putusan Nomor 49 tersebut selamanya tidak memiliki dasar hukum, *in casu* Majelis *Judex Facti* telah salah secara nyata dalam menentukan dasar atau jumlah pesangon yang merupakan hak dari Termohon Kasasi. Andaikata Majelis *Judex Facti* mempertimbangkan masa kerja Termohon Kasasi adalah sejak 1 Oktober 2012, maka perhitungan masa kerja dan pesangon yang menjadi hak Termohon Kasasi adalah 4 bulan upah, quad non;

4. Kelalaian Majelis *Judex Facti* dalam menghitung dan menentukan besaran hak pesangon Termohon Kasasi telah memberikan akibat hukum yang merugikan Pemohon Kasasi. Hal mana juga dapat menjadi preseden buruk bagi sistem peradilan Indonesia, dimana prinsip kehati-hatian yang seharusnya dimiliki oleh Majelis Hakim justru lalai dilaksanakan oleh Majelis *Judex Facti* dalam perkara *a quo*;

Selama persidangan tidak ada satu pun bukti dan saksi yang menjadi alasan pembenar ataupun dasar bagi Majelis *Judex Facti* untuk menentukan bahwa pesangon yang menjadi hak Termohon Kasasi adalah 6 bulan upah, *in casu* dalam pertimbangan hukumnya Majelis *Judex Facti* justru menyatakan bahwa perhitungan masa kerja Termohon Kasasi adalah sejak tahun 2012, meskipun seluruh bukti yang Pemohon Kasasi ajukan, masa kerja Termohon Kasasi adalah sejak tahun 2014 yakni sejak Termohon Kasasi diangkat menjadi karyawan tetap;

5. Selain itu *Judex Facti* telah mengabdikan lebih dari apa yang dituntut oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dimana *Judex Facti* dalam amar putusan Nomor 49 poin 4 mengadili:

"Menghukum Penggugat untuk membayar upah selama skorsing sebesar Rp30.415.000,00 (tiga puluh juta empat ratus lima belas ribu rupiah);"

Sementara itu baik dalam perundingan bipartite, tripartite, maupun surat gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat tidak ada mempermasalahkan terkait upah selama skorsing;



6. Majelis *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan hukum terhadap upah skorsing Termohon Kasasi selama 10 bulan yang dihitung sejak pembayaran upah terakhir Termohon Kasasi di bulan November 2015 s/d September 2016. Pertimbangan mana secara nyata telah melampaui tuntutan yang diajukan Pemohon Kasasi dalam gugatan;
7. Bahwa Termohon Kasasi sejatinya tidak berhak atas upah skorsing dari Pemohon Kasasi. Hal mana didasarkan pada Anjuran Mediator yang tidak pernah menyatakan atau mencantumkan bahwa Pemohon Kasasi diharuskan membayar upah skorsing Termohon Kasasi;
Pengajuan Gugatan PHI dalam perkara *a quo* secara nyata dilakukan oleh Pemohon Kasasi, demi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, *in casu* selama persidangan telah terbukti bahwa pihak Termohon Kasasi-lah yang menolak Anjuran Mediator. Dalam suatu perselisihan hubungan industrial, pengajuan Gugatan umumnya dilakukan oleh pihak yang menolak Anjuran. Bahwa Gugatan PHI perkara *a quo* justru dilakukan oleh Pemohon Kasasi. Hal mana membuktikan adanya itikad buruk dari Termohon Kasasi untuk memperpanjang perselisihan serta tuntutan upah skorsing;
8. Bahwa Putusan Nomor 49 yang telah menetapkan upah skorsing Termohon Kasasi sebanyak 10 bulan upah merupakan putusan yang bertentangan dengan hukum. Majelis *Judex Facti* telah melampaui batas kewenangannya (*ultra vires*);
9. Bahwa tindakan Majelis Hakim *Judex Facti* terhadap perkara *a quo* telah melanggar prinsip rule of law karena tidak sesuai dengan hukum dan telah mengabaikan melebihi dari apa yang dituntut oleh karenanya harus dinyatakan cacat (*invalid*) dan tidak sah (*illegal*);
10. Bahwa pertimbangan dan amar putusan Majelis Hakim *Judex Facti* tersebut telah bertentangan dengan:
 - a. Pasal 178 ayat (3) HIR menentukan:
"Hakim tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan lebih dari pada yang digugat";
 - b. Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 689 K/Sip/1974 tanggal 2 November 1976, kaidah hukumnya sebagai berikut:
"Putusan *Judex Facti* dibatalkan oleh Mahkamah Agung karena putusan Pengadilan Negeri tersebut telah menyimpang dari apa yang dituntut oleh Penggugat dalam petitum surat gugatannya. Putusan *Judex Facti* baik Pengadilan Negeri maupun Pengadilan Tinggi tersebut secara yuridis



harus dibatalkan oleh Mahkamah Agung, karena bertentangan dengan Pasal 178 HIR";

- c. Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 589 K/Sip/1970 tanggal 13 Maret 1971, kaidah hukumnya sebagai berikut:

"Putusan Hakim yang diktumnya "melebihi dari tuntutan" yang dimohonkan oleh Penggugat, maka dalam tingkat banding Pengadilan Tinggi harus memperbaiki putusan Hakim Pertama yang salah tersebut";

11. Bahwa sekalipun pertimbangan dan putusan *Judex Facti* didasarkan pada alasan itikad baik mengingat Termohon Kasasi adalah pekerja dan sesuai Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan pada pokoknya menyatakan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, amar dan pertimbangan putusan Nomor 49 selamanya tidak dapat dibenarkan atau ilegal, *in casu* Majelis *Judex Facti* telah melanggar prinsip *rule of law (the principal of the rule of law)*. Hal tersebut ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 100 K/Sip/1972 yang melarang Hakim mengabdikan hal-hal yang tidak diminta atau melebihi dari apa yang diminta;

Berdasarkan alasan serta argumentasi hukum di atas disimpulkan, Majelis Hakim *Judex Facti* telah secara jelas dan nyata melanggar hukum, prinsip *rule of law* dan teori-teori hukum dalam memeriksa dan memutus perkara *quo. Judex Facti* tersebut telah nyata melampaui batas wewenang (*ultra vires*) yakni bertindak melampaui wewenangnya (*beyond the powers of his authority*), oleh karenanya Putusan Nomor 49 harus dinyatakan cacat (*invalid*) dan tidak sah (*illegal*). Untuk itu sudah sepatutnya apabila Majelis Kasasi untuk membatalkan Putusan Nomor 49;

- Majelis *Judex Facti* telah salah secara nyata dalam menentukan masa kerja Termohon Kasasi serta dalam menerapkan Pasal 161 Jo Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan;

1. Bahwa dalam pertimbangan hukum Putusan Nomor 49, Majelis *Judex Facti* telah memberi pertimbangan hukum tentang besaran pesangon Termohon Kasasi berdasarkan masa kerja yang pada pokoknya menyatakan:
"bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terjadi sejak 1 Oktober 2012 dan berdasarkan fakta hukum Majelis *Judex Facti* berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak Putusan Nomor 49 dibacakan. Oleh karenanya Termohon Kasasi



berhak atas pesangon sebesar Rp1 x 6 x Rp3.415.000,00 = Rp20.490.000,00;

Pertimbangan hukum Majelis *Judex Facti* terhadap perhitungan nilai pesangon secara nyata telah melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (1) UU Mahkamah Agung, yaitu dengan menetapkan besaran pesangon yang merupakan hak dari Termohon Kasasi. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis *Judex Facti* mengakui bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah sejak 1 Oktober 2012 dan putus pada September 2016. Dengan demikian maka jika didasarkan pada pertimbangan Majelis *Judex Facti*, maka masa kerja Termohon Kasasi adalah 3 tahun 11 bulan. Terhadap perhitungan tersebut maka Termohon Kasasi berhak atas pesangon sebesar 4 bulan upah, quad non;

2. Bahwa tidak ada satupun bukti dan saksi yang diajukan di muka persidangan yang dapat dijadikan dasar hukum bagi Majelis *Judex Facti* untuk menetapkan nilai pesangon Termohon Kasasi sebanyak 6 kali upah. Perhitungan pesangon sebanyak 6 bulan upah adalah untuk masa kerja 5 tahun tetapi kurang 6 tahun;

Kelalaian dan kesalahan Majelis *Judex Facti* dalam menentukan besaran pesangon selamanya tidak dapat ditolerir, *in casu* tidak ada satupun alasan pembenar atas kelalaian penerapan hukum yang menimbulkan akibat hukum dan kerugian bagi Pemohon Kasasi;

3. Bahwa *Judex Facti* pada halaman 21 alinea 2 Putusan Nomor49 telah memberikan pertimbangan hukum yang dikutip sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti dan keterangan saksi tersebut diatas maka majelis hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi sejak 1 Oktober 2012 dan upah terakhir yang diterima oleh Tergugat adalah sebesar Rp 3.415.000,00 (tiga juta empat ratus lima belas ribu rupiah);"

Kemudian *Judex Facti* pada halaman 22 alinea 7 Putusan Nomor49 memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa berdasarkan PKB PT. Inti Polymetal Pasal 23 ayat (2) huruf, maka Majelis berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus dikarenakan pelanggaran terhadap PKB sejak putusan ini dibacakan,....";

Bahwa pertimbangan tersebut dibuat berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan (*Vide*: halaman 21 alinea 6 Putusan Nomor49) menyatakan:



"Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial".

4. Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi terhitung mulai sejak Termohon Kasasi bekerja sebagai karyawan tetap yaitu tanggal 21 Februari 2014 sebagaimana dimaksud Surat Keterangan Pengalaman Kerja Nomor 035/SPK/IX/15 (*Vide*: Bukti P-2), karena sebelum tanggal 21 Februari 2014 Termohon Kasasi bekerja pada Pemohon Kasasi dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan demikian terdapat perjanjian baru yang mengikat Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagai dasar atau acuan dimulainya masa kerja;
5. Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, Majelis *Judex Facti* telah menyatakan bahwa perhitungan masa kerja Termohon Kasasi dihitung sejak 1 Oktober 2012. Oleh karenanya masa kerja Termohon Kasasi adalah 3 tahun 11 bulan pada saat Putusan Nomor 49 dibacakan;
Berdasarkan Bukti P-2 yang berupa Surat Pengangkatan Termohon Kasasi sebagai karyawan tetap, maka perhitungan masa kerja Termohon Kasasi sampai dengan dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja adalah 1 tahun 7 bulan;
6. Terhadap Bukti P-2 tersebut di atas, Majelis *Judex Facti* secara nyata telah tidak memeriksa bukti-bukti dan keterangan Saksi yang diajukan di muka persidangan sebagai dasar pertimbangan hukumnya, *in casu* Saksi Husain Dadang Junaidi di muka persidangan menyatakan bahwa hubungan kerja antara Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi pada tahun 2012 adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bahwa dalam hubungan kerja PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak pernah dinyatakan salah atau menyimpang dari ketentuan undang-undang, sehingga mengakibatkan berubahnya PKWT menjadi PKWTT secara otomatis;
Bahwa penyimpangan atau pelanggaran PKWT yang mengakibatkan berubah secara otomatis menjadi PKWTT adalah apabila melanggar ketentuan Pasal 59 UUK, *in casu* PKWTT antara Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi selamanya tidak pernah terbukti melanggar ketentuan Undang-undang dan selama persidangan Termohon Kasasi tidak pernah menyangkal hubungan kerja berdasarkan PKWTT pada periode tahun 2012 s/d 2014;



7. Bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah efektif sejak tanggal 2 September 2015 sesuai Surat Keputusan PHK Nomor 02/IPM/PHK/IX/HRD/2015 (*vide* Bukti P-7), yang kemudian ditindaklanjuti dengan pemberian skorsing kepada Termohon Kasasi guna proses penetapan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
8. Bahwa sesuai bukti-bukti dan fakta-fakta yang terungkap dipersidangan, jelas Termohon Kasasi/Tergugat telah melakukan pelanggaran/perbuatan melawan peraturan/tata tertib perusahaan (*Vide*: Pasal 45 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama tahun 2015 - 2017 yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan berlaku sejak tanggal 30 Januari 2015) dan Pemohon Kasasi telah berulang kali pula melakukan pembinaan dan arahan agar Termohon Kasasi dapat memperbaiki dan tidak mengulangi pelanggaran yang sama. Hal mana juga telah diakui dan dipertimbangkan secara tegas oleh Majelis *Judex Facti*;
Oleh karenanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Pengusaha terhadap Termohon Kasasi atau Tergugat juga telah sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menentukan:
"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";
9. Bahwa oleh karena Pemohon Kasasi telah memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (*Vide*: Bukti P-5a, P-5b), maka Pemohon Kasasi telah memenuhi ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga tanggal efektif berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah sejak tanggal 2 September 2015;
10. Bahwa dengan demikian masa kerja Termohon Kasasi adalah terhitung sejak tanggal 20 Februari 2014 sampai dengan tanggal 2 September 2015 atau dengan kata lain masa kerja Termohon Kasasi adalah masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun;
11. Bahwa Termohon Kasasi bekerja sebagai pekerja pada Pemohon Kasasi dengan status PKWTT dengan perincian sebagai berikut:
 - a. PKWT I : 1 Oktober 2012 s.d. 30 September 2013;



b. PKWT II : 1 Oktober 2013 s.d. 30 Juni 2014;

Dalam masa PKWT II (Kedua), Termohon Kasasi diangkat menjadi pekerja tetap oleh Pemohon Kasasi pada tanggal 21 Februari 2014. Oleh karena itu selama Termohon Kasasi berstatus PKWT sejak tanggal 1 Oktober 2012 s.d. 20 Februari 2014, maka Termohon Kasasi tidak berhak atas uang kompensasi (*vide*: Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan);

12. Bahwa dengan demikian menurut hemat Pemohon Kasasi, maka Termohon Kasasi seyogianya berhak atas kompensasi, dengan perhitungan sebagaimana ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

a. Uang pesangon $1 \times 2 \times \text{Rp}3.415.000$ = Rp6.830.000,00;

b. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan
 $15\% \times \text{Rp}6.830.000$ = Rp1.024.500,00;

Jumlah = Rp7.854.500,00;

Terbilang: tujuh juta delapan ratus lima puluh empat ribu lima ratus rupiah;

Berdasarkan alasan serta argumentasi hukum di atas, Majelis Hakim *Judex Facti* telah secara jelas dan nyata salah menerapkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, oleh karenanya Putusan Nomor 49 harus dinyatakan cacat dan patut untuk dibatalkan;

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

mengenai keberatan ke-1 sampai dengan ke-12:

bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 6 Oktober 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 2 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

a. Bahwa sebagaimana dalil jawaban Termohon Kasasi/Tergugat tanggal 15 Juni 2016 mengakui bekerja pada Pemohon Kasasi sejak tanggal 21 Februari 2014 (*vide* jawaban angka 1 dalam pokok perkara) dan ternyata pula dikuatkan dengan alat bukti tertulis P-2, dengan demikian masa kerja sejak tanggal 21 Februari 2014 sampai dengan 3 September 2015 sama dengan kurang dari 2 tahun;

b. Bahwa Termohon Kasasi benar telah melakukan pelanggaran yaitu melanggar PKB sehingga tepat PHK dikenakan dengan uang kompensasi 1 kali UP, dan UPH sesuai Pasal 161 Undang Undang 13 Tahun 2003;



c. Bahwa tentang upah selama skorsing yang terkait dengan upah selama terjadi perselisihan sebelum ada putusan berkekuatan hukum tetap, maka adil selama 6 bulan upah sebagaimana lamanya upah proses berdasarkan SEMA Nomor 03 Tahun 2015;

d. Bahwa perhitungan hak kompensasi Termohon/Pekerja adalah

UP	= 1 X 2 X Rp3.415.000,00	= Rp	6.830.000,00;
UPH	= 15% X Rp Rp6.830.000,00	= Rp	1.024.500,00;
Upah proses 6 bulan upah x	Rp3.415.000,00	= Rp	20.490.000,00;
Jumlah		= Rp	28.344.500,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. INTI POLYMETAL tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 49/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg tanggal 14 September 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. INTI POLYMETAL** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 49/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg tanggal 14 September 2016;

MENGADILI SENDIRI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan *Judex Facti* diucapkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Penggugat/Pengusaha membayar uang kompensasi PHK kepada Tergugat/Pekerja sejumlah Rp28.344.500,00 (dua puluh delapan juta tiga ratus empat puluh empat ribu lima ratus rupiah);
4. Menolak gugatan selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 17 Januari 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, 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 Hari Widya Pramono, SH., M.H. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./

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

Ttd./

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

Ketua Majelis,

Ttd./

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Ttd./

Hari Widya Pramono, SH., M.H.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 19 dari 19 hal. Put. Nomor 1083 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)