



P U T U S A N

Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

ENDANG WERDININGSIH, warga negara Indonesia, bertempat tinggal di Komplek 8 Rumah Jalan H. Mean 2A Nomor 65, RT 003/RW 07, Jatiwaringin, Pondok Gede;

Pemohon Kasasi I dahulu Tergugat juga Termohon Kasasi II;

L a w a n

PT. TOYOTA ASTRA MOTOR, berkedudukan di Jl. Laksda Yos Sudarso, Sungai Bambu II, Jakarta Utara, yang diwakili oleh Darmawan Widjaja, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada A. Kemalsjah Siregar, dan kawan-kawan, para Advokat, berkantor di Plaza Bapindo, Menara Mandiri Lantai 22, Jl. Jend. Sudirman Kav. 54-55, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 November 2015;

Termohon Kasasi I dahulu Penggugat juga Pemohon Kasasi II;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Sejak 21 Juli 2008 Tergugat bekerja pada Penggugat dengan jabatan terakhir staff pada Departemen *Workshop - Divisi Technical Service* dengan upah terakhir sebesar Rp11.518.600,00;
2. Pada Juli 2013, Tergugat ditugaskan dari bagian *Technical Support* ke *Warehouse* untuk membantu operasional di Administrasi & Parts Storage;
3. Penugasan Tergugat tersebut adalah dalam rangka promosi Tergugat menjadi *Secon Head*. Namun karena Tergugat belum memenuhi persyaratan yaitu mengikuti pelatihan Pendidikan Wajib Pimpinan Kerja (PKWP) dan penilaian akhir minimal maka untuk sementara Tergugat ditugaskan sebagai kandidat (*acting*) *Section Head*;

Hal. 1 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penugasan Tergugat sebagai kandidat (*acting*) *Section Head* bertujuan agar Tergugat mendapat kesempatan mempelajari lebih lanjut mengenai operasional Administrasi & *Parts Storage* dan tugas sebagai *Section Head*;

5. Pada 14 Februari 2014, Tergugat meletakkan posisi sebagai kandidat (*acting*) *Section Head* yang ditugaskan dan diperintahkan oleh atasannya, dengan alasan Tergugat tidak mengetahui tugas dan tanggungjawab serta menginginkan posisi sebagai *Officer (staff)*;
6. Pasal 52 ayat 4 Perjanjian Kerja Bersama 2011-2013 (PKB) mengatur bahwa menentang penugasan yang disampaikan secara wajar oleh atasannya langsung tanpa alasan yang sah meskipun telah diberikan peringatan secara lisan merupakan pelanggaran yang dapat dikenakan hukuman Surat Peringatan III/Terakhir;
7. Berdasarkan Pasal 52 ayat 4 PKB, tindakan Tergugat meletakkan posisi sebagai kandidat (*acting*) *Section Head* dan menolak perintah atasan merupakan pelanggaran;
8. Atas pelanggaran tersebut pada 10 Maret 2014, Penggugat memberikan sanksi Surat Peningkatan Ke-III/Terakhir kepada Tergugat. Walaupun telah diberikan Surat Peringatan Ke-III/Terakhir namun Tergugat tetap menolak melaksanakan perintah atasannya;
9. Guna menjalankan amanat Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 dimana Pengusaha dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK, maka pada 27 Maret 2014 Penggugat memberikan penugasan baru kepada Tergugat dibagian *Workshop* untuk tugas-tugas *project* pada *Safety, Health & Environment*, *Astra Green Company* dan *Innovastra*. Namun ternyata Tergugat menolak menerima dan melaksanakan penugasan baru tersebut. Tindakan Tergugat tersebut merupakan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 PKB;
10. Pasal 53 ayat 19 PKB mengatur bahwa apabila dalam masa berlakunya Surat Peringatan ke-III/terakhir masih melakukan kesalahan atau pelanggaran yang dapat diberikan hukuman peringatan ke I, II atau UI/terakhir, maka dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;
11. Karena pelanggaran tersebut di atas dilakukan oleh Tergugat pada saat berlakunya Surat Peringatan Ke-III/Terakhir tertanggal 10 Maret 2014, maka atas pelanggaran tersebut berdasarkan Pasal 53 ayat 19 PKB jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 Penggugat memutuskan untuk melakukan PHK terhadap Tergugat; Hal ini sesuai dengan memo tertanggal 13 Mei 2014 Perihal Laporan Untuk Pemutusan Hubungan Kerja;

Hal. 2 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Pada 19, 21, 27 dan 29 Agustus 2014 Penggugat dan Tergugat melakukan perundingan bipartit guna membahas keputusan PHK terhadap Tergugat. Namun perundingan tersebut gagal mencapai kesepakatan;
13. Dengan surat tertanggal 1 September 2014 Nomor 2603/HRGA/HRD/IX/2014, dalam rangka proses PHK, Penggugat mengenakan skorsing kepada Tergugat;
14. Sesuai Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2/2004, Penggugat mengajukan pencatatan terhadap Tergugat ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Utara;
15. Pada 24 September, 8 dan 23 Oktober 2014 Penggugat dan Tergugat dilakukan mediasi mengenai PHK terhadap Tergugat;
16. Untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat memberikan kepada Tergugat surat tertanggal 10 Oktober 2014, Nomor 6059/FAS/IR/IN/X/2014, tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat;
17. Dalam mediasi tersebut Penggugat tetap pada keputusannya untuk melakukan PHK dan Tergugat tetap pada pendiriannya menolak PHK. Karena dalam proses mediasi Penggugat dan Tergugat tetap pada pendiriannya menolak PHK. Karena dalam proses mediasi Penggugat dan Tergugat masing-masing sehingga mediasi gagal mencapai kesepakatan, maka mediator menerbitkan Anjuran tertanggal 24 November 2014, Nomor 352/1.831;
18. Dalam Anjuran tersebut, Mediator menganjurkan agar Penggugat membayar Tergugat uang pesangon sebesar 1 kali Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali Pasal 156 (3) dan uang penggantian sesuai Pasal 158 (4) Undang-Undang Nomor 13/2003;
19. Atas PHK Tergugat, Penggugat bersedia memberikan pembayaran sesuai Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13/2003 yaitu Uang Pesangon sebesar 1 kali Pasal 56 (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali Pasal 156 (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 (4) Undang-Undang Nomor 13/2003, yang seluruhnya berjumlah Rp140.636.264,00 yang akan dipotong pajak penghasilan, dengan perirician sebagai berikut:

- Uang pesangon $1 \times 7 \times \text{Rp}11.518.600,00$	=Rp80.630.200,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 3 \times \text{Rp}11.518.600,00$	=Rp34.555.800,00
- Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}115.186.000,00$	=Rp17.217.900,00
Istirahat tahunan yang belum diambil	
$16/22 \times \text{Rp}11.237.000,00$	= Rp8.172.364,00
Total	= Rp140.636.264,00

Hal. 3 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan PHK Penggugat seluruhnya;
 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak putusan atas perkara ini dibacakan;
 3. Menetapkan kewajiban Penggugat terhadap Tergugat adalah sebesar Rp140.636.264,00
 4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, kami ini yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan gugatan Rekonvensi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Dalam Rekonvensi:

1. Bahwa seluruh dalil-dalil yang dikemukakan dalam bagian konvensi, mohon dipandang, dikemukakan dan termasuk dalam dalil gugatan rekonvensi ini;
2. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam butir-butir di atas, tindakan-tindakan Tergugat rekonvensi yang telah memberikan sanksi berupa Surat Peringatan-3/Terakhir. Pemberian *skorsing* dilanjutkan dengan PHK secara sepihak dan sewenang-wenang terhadap Penggugat rekonvensi adalah batal demi hukum;
3. Bahwa oleh karena gugatan rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi sesuai fakta-fakta hukum yang sebenarnya dan didasarkan bukti-bukti yang sah, berdasarkan hukum dan undang-undang yang berlaku di Negara RI, yang tidak dapat disangkal lagi oleh Tergugat rekonvensi, sehingga putusan ini memenuhi syarat hukum untuk dinyatakan dapat dalakan terlebih dahulu walaupun ada bantahan, banding atau kasasi dari Tergugat rekonvensi;
4. Berdasarkan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan dan menegaskan:
"Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.";

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

Hal. 4 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Rekonvensi:

a. Dalam Putusan Sela:

1. Memutuskan dan Menyatakan, Mewajibkan, Menghukum dan Memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya, setiap bulan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi secara tunai dan seketika, sejak tidak dibayarkan hingga adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat;
2. Memutuskan dan menyatakan, mewajibkan, menghukum dan memerintahkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayarkan upah beserta hak-hak lainnya setiap bulan sejak November 2014 s.d April 2015 dengan rincian berikut:
Upah setiap bulan sebesar: $Rp11.518.600,00 \times 6 \text{ bulan (November 2014 s/d April 2015)} = Rp69.111.600,00$ (enam puluh sembilan juta seratus sebelas ribu enam ratus rupiah);
3. Memerintahkan dan menetapkan Sita Jaminan berupa "Mobil Toyota Innova E A/T Tahun 2011 bernomor Polisi B 1107 UOV warna Beige, Jika Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak segera melaksanakan putusan sela ini dengan tunai dan seketika kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;

b. Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat rekonvensi/Tergugat konvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat rekonvensi/Tergugat konvensi dengan Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi belum pernah putus;
3. Menyatakan Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan undang-undang Ketenagakerjaan;
4. Memerintahkan Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi untuk menempatkan Penggugat rekonvensi/Tergugat konvensi tetap pada posisi semula di PT. Toyota Astra Motor, dan memulihkan seluruh hak-hak yang selama ini diperoleh Penggugat rekonvensi/Tergugat konvensi;
5. Menyatakan Surat Peringatan 3/terakhir, Surat skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi terhadap Penggugat rekonvensi/Tergugat konvensi adalah tidak sah menurut hukum sehingga batal demi hukum;

Hal. 5 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menyatakan, Mewajibkan, Menghukum dan Memerintahkan Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi untuk segera mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi/Tergugat konvensi, karena tidak ada alasan dan dasar hukum bagi Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat rekonvensi/Tergugat Konvensi;
7. Menyatakan, Mewajibkan, Menghukum dan Memerintahkan Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) perhari apabila Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensilalai melaksanakan putusan ini, sejak putusan ini dibacakandan sampai mempunyai kekuatan hukum tetap;
8. Menghukum Tergugat rekonvensi/Penggugat konvensi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;
9. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakanterlebih dahulu (uitvoerbaar bij vooraad), meskipun ada bantahan atau kasasiatau upaya hukum lainnya; Apabila majelis hakim berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya, sesuai dengan hukum yang berlak, berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 26 Oktober 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan “putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah selama proses sejak bulan November 2014 s/d Oktober 2015, yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp389.904.610,00 (tiga ratus delapan puluh sembilan juta sembilan ratus empat ribu enam ratus sembilan puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

Dalam Provisi:

Hal. 6 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya sebesar Rp381.000,00 (tiga ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Tergugat pada tanggal 26 Oktober 2015, terhadap putusan tersebut, Penggugat dan Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 9 November 2015 dan 11 November 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 120/Srt.KAS/PHI/2015/PN.JKT.PST. jo. Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST dan Nomor 128/Srt.KAS/PHI/2015/PN.JKT.PST. jo. Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut masing-masing pada tanggal 23 November 2015;

Bahwa setelah itu, oleh Tergugat yang pada tanggal 24 November 2015 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat pada tanggal 8 Desember 2015;

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 formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara perdata 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST, dalam sidangnyanya pada hari Senin tanggal 26 Oktober 2015 telah menjatuhkan putusan akhir yang amar putusannya berbunyi sebagai berikut:

M E N G A D I L I

Dalam Konvensi Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Hal. 7 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah selama proses sejak bulan November 2015 s/d Oktober 2015, yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp389.904.610,00 (tiga ratus delapan puluh sembilan juta sembilan ratus empat ribu enam ratus sepuluh rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

(Kutipan dari hal. 59 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya sebesar Rp381.000,00 (tiga ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 12 Oktober 2015, oleh kami Jan Manopo, S.H., M.H. sebagai Ketua Majelis, Supono S.H., S.E., M.H. dan Ida Ayu Mustikawati, S.H., M.H. sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari ini, Senin, tanggal 26 Oktober 2015, dibantu oleh Tambat Akbar, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Tergugat; (Kutipan dari Hal. 59 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

Bahwa perkara ini diputus pada hari Senin tanggal 26 Oktober 2015, dan pengajuan permohonan Kasasi diajukan pada tanggal 9 November 2015 sehingga masih dalam tenggang waktu yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 110;

Bahwa salinan putusan baru diterima oleh Pemohon Kasasi pada tanggal 17 November 2015 sedangkan putusan dibacakan pada tanggal 26 Oktober 2015 yang artinya salinan tersebut baru diserahkan setelah 16 (enam belas)

Hal. 8 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari kerja sejak dibacakannya amar putusan Majelis Hakim atau sama dengan 22 (dua puluh dua) hari kalender. Hal ini berarti Panitera Muda telah melanggar Pasal 106 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 sebagai berikut:

Pasal 106 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004:

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan; Padahal berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 116 menyatakan:

(2) Panitera Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dan Panitera yang tidak mengirimkan salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Penyampaian salinan putusan yang sangat terlambat diterima oleh Pemohon Kasasi, apakah itu suatu kesengajaan atau keteledoran dari Panitera Muda, apapun alasannya, itu jelas telah sangat merugikan Pemohon Kasasi dalam menyikapi putusan tersebut dalam rangka menyatakan Permohonan Kasasi maupun pembuatan Memori Kasasi, karena masing-masing, baik Pernyataan Kasasi maupun pembuatan Memori Kasasi, sangat dibatasi waktunya hanya 14 (empat belas) hari kalender untuk setiap bagiannya atau total apabila dijumlahkan waktunya adalah hanya 28 (dua puluh delapan) hari kalender dan apabila melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh Pasal 46 dan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo* Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, maka hilanglah kesempatan Pemohon Kasasi untuk mendapatkan keadilan melalui Kasasi. Jelas hal ini sangat merugikan Pemohon Kasasi (Tergugat), selain karena juga memberikan waktu yang sempit hanya 6 (enam) hari untuk menyiapkan Memori Kasasi;

Apalagi ada usaha dari Panitera Pengganti yang membujuk secara lisan kepada Pemohon Kasasi (Tergugat) untuk tidak melakukan upaya kasasi pada saat Pemohon Kasasi mau mengajukan pernyataan untuk Kasasi. Seolah-olah seperti ada sebuah konspirasi dalam proses pengadilan perkara ini. Apalagi kalau melihat/mendengarkan/membaca bukti rekaman dan transkrip dari persidangan tanggal 24 Agustus 2015 (bukti K-1), sepertinya putusan Majelis

Hal. 9 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim telah diputuskan pada saat itu dengan memenangkan Termohon Kasasi (Penggugat) dan sisa persidangan selanjutnya hanya sebuah sandiwara belaka. Hal ini juga bisa dilihat dari pertimbangan Majelis Hakim dalam mengambil keputusan;

Adapun bunyi Pasal 46 dan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo* Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung adalah sebagai berikut:

Pasal 46;

- (1) Permohonan kasasi dalam perkara perdata disampaikan secara tertulis atau lisan melalui Panitera Pengadilan Tingkat Pertama yang telah memutus perkaranya, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sesudah putusan atau penetapan Pengadilan yang dimaksudkan diberitahukan kepada pemohon;
- (2) Apabila tenggang waktu 14 (empat belas) hari tersebut telah lewat tanpa ada permohonan kasasi yang diajukan oleh pihak berperkara, maka pihak yang berperkara dianggap telah menerima putusan;
- (3) Setelah pemohon membayar biaya perkara, Panitera tersebut ayat (1) mencatat permohonan kasasi dalam buku daftar, dan pada hari itu juga membuat akta permohonan kasasi yang dilampirkan pada berkas perkara;
- (4) Selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah permohonan kasasi terdaftar, Panitera Pengadilan dalam Tingkat Pertama yang memutus perkara tersebut memberitahukan secara tertulis mengenai permohonan itu kepada pihak lawan;

Pasal 47;

- (1) Dalam pengajuan permohonan kasasi pemohon wajib menyampaikan pula memori kasasi yang memuat alasan-alasannya, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan yang dimaksud dicatat dalam buku daftar;
- (2) Panitera Pengadilan yang memutus perkara dalam tingkat pertama memberikan tanda terima atas penerimaan memori kasasi dan menyampaikan salinan memori kasasi tersebut kepada pihak lawan dalam perkara yang dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari;

Hal. 10 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)



(3) Pihak lawan berhak mengajukan surat jawaban terhadap memori kasasi kepada Panitera sebagaimana dimaksudkan ayat (1), dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya salinan memori kasasi;

Bahwa Pemohon Kasasi semula sebagai Tergugat keberatan atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat seperti tersebut di atas dengan alasan sebagai berikut:

Bahwa Pemohon Kasasi berpendapat bahwa putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. JKT.PST yang diputus pada hari Senin tanggal 26 Oktober 2015 telah salah dan tidak tepat dalam menerapkan hukum Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo* Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 *jo* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung);

1. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukumnya karena tidak mempertimbangkan rasa keadilan Pemohon Kasasi/semula Tergugat, eksepsi dan duplik, semua bukti-bukti, kesaksian saksi dan kesaksian ahli, serta gugatan Rekonvensi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/semula Tergugat, bahkan Pemohon Kasasi/semula Tergugat dapat membuktikan dalil eksepsi dan duplik serta gugatan Rekonvensinya, maka seharusnya eksepsi dan gugatan Rekonvensi Pemohon Kasasi/semula Tergugat, seharusnya dikabulkan untuk seluruhnya dan menolak seluruh gugatan dan eksepsi Termohon Kasasi/semula Penggugat tersebut;
2. Bahwa *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

A. *Vide* Pasal 30 (huruf b dan c) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo* Undang-Undang Nomor 5 tahun 2004 *jo* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009

Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-pengadilan dari semua Lingkungan Peradilan karena:

- b Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

Pasal 102 (huruf d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI):



d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;

Bahwa Majelis Hakim telah mengabaikan Pasal 102 (huruf d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena sama sekali tidak mempertimbangkan bukti-bukti, saksi dan kesaksian ahli yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) sebagaimana:

1. Daftar bukti perkara Nomor 16/Pdt.Sus/2015/PN.JKT.PST (seharusnya Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST) tanggal 27 Juli 2015 berikut kesimpulannya;
 2. Daftar bukti (tahap 2) perkara Nomor 16/Pdt.Sus-/201P5/PN. JKT.PST (seharusnya Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST) tanggal 3 Agustus 2015 berikut kesimpulannya;
 3. Ringkasan dan kesimpulan sidang Tanggal 5 Oktober 2015 (agenda: menghadirkan ahli dari Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi) serta kesimpulan akhir seluruh sidang Perkara Nomor 16/Pdt.Sus/2015/PN.JKT.PST (seharusnya Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/ PN.JKT.PST);
- Bahwa Majelis hakim telah dengan sangat jelas menyatakan bahwa bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) tidak akan berpengaruh sebagaimana bukti salinan transkrip rekaman sidang tanggal 24 Agustus 2015 perkara Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/ PN.JKT.PST) agenda menghadirkan saksi;

Yang mana karena sifat persidangannya adalah persidangan terbuka untuk umum, maka bukti rekaman ini dapat dianggap sah dan tidak menyalahi satu pun undang-undang yang berlaku walaupun mungkin Majelis Hakim tidak mengetahui hal ini sebelumnya;

B. Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI):

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama;

Majelis Hakim telah mengabaikan dan melanggar Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimulai pada tanggal 16 April 2015 dan baru diputuskan pada tanggal 26 Oktober 2015 (selama 130 hari kerja sejak



sidang pertama) yang artinya telah melampaui batas waktu yang telah ditetapkan oleh Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

C. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI):

Pasal 96;

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

- (1) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
- (2) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
- (3) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;

Majelis Hakim telah mengabaikan & melanggar Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 ini walaupun Majelis Hakim telah nyata-nyata mengetahui adanya skorsing dan pelanggaran yang telah dilakukan oleh Termohon Kasasi (Penggugat) yaitu sudah tidak membayar upah Pemohon Kasasi (Tergugat) sejak bulan November 2014 sampai putusan dibuat oleh Majelis Hakim, bahkan sampai permohonan kasasi ini dibuat. Jelas hal ini sudah sangat merugikan Pemohon Kasasi (Tergugat);

D. Majelis Hakim telah mengabaikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 49/MEN/IX/2011 terkait dengan substansi dalam memberikan SP-3 yang berlanjut dengan PHK kepada kami selaku Pemohon Kasasi (Tergugat);

Bahwa mempertanyakan uraian jabatan (*job description*) bukanlah suatu kesalahan dan bahkan sebuah keharusan dari Termohon Kasasi (Penggugat) untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab pekerja (Pemohon Kasasi/Tergugat) dalam bekerja apalagi Termohon Kasasi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Penggugat) adalah Perusahaan Multinasional yang telah memiliki standar ISO 9001: 2008 yang seharusnya sudah tertib administrasi;

Adapun Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 49/MEN/IX/2011 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1 angka 4:

Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan dalam organisasi perusahaan;

Pasal 1 angka 6:

Uraian Jabatan adalah ringkasan aktivitas-aktivitas yang terpenting dari suatu jabatan, termasuk tugas dan tanggung jawab dan tingkat pelaksanaan jabatan tersebut;

Pasal 4:

Dalam melakukan analisa, uraian dan evaluasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 diperlukan data/informasi:

- a. Bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan;
- b. Tingkat teknologi yang digunakan;
- c. Struktur organisasi;
- d. Manajemen perusahaan.

Pasal 5 ayat (2):

Analisa jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menghasilkan uraian jabatan dalam organisasi perusahaan meliputi:

- a. Identifikasi jabatan;
- b. Ringkasan tugas;
- c. Rincian tugas;
- d. Spesifikasi jabatan termasuk didalamnya :
 1. Pendidikan;
 2. Pelatihan/kursus;
 3. Pengalaman kerja;
 4. Psikologi (bakat kerja, temperamen kerja dan minat kerja);
 5. Masa kerja;

E. Pertimbangan Majelis Hakim pada kutipan halaman 47 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

- Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan Tergugat bekerja pada Penggugat terhitung sejak tanggal 21 Juli 2008 sebagai staff pada *Department Workshop-Divisi Technical Service* dengan upah terakhir perbulan sebesar Rp11.518.600,00 (sebelas juta lima ratus delapan belas ribu enam ratus rupiah);

Hal. 14 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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 oleh karena Tergugat dalam jawabannya mengakui dan membenarkan bahwa dirinya bekerja pada Penggugat sejak tanggal 21 Juli 2008 sebagai staff pada *Department Workshop - Divisi Technical Service* dengan upah terakhir per bulan sebesar Rp11.518.600,00 (sebelas juta lima ratus delapan belas ribu enam ratus rupiah), maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo Pasal 1925 KUHPerdata pengakuan Tergugat tersebut merupakan bukti yang sempurna sehingga Majelis tidak perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan bukti-bukti sepanjang berkaitan dengan masa kerja, jabatan dan upah Tergugat per bulannya;
- Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah bersifat tetap, dimana Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal 21 Juli 2008 sebagai staff pada *Department Workshop - Divisi Technical Service* dengan upah terakhir per bulan sebesar Rp11.518.600,00 (sebelas juta lima ratus delapan belas ribu enam ratus rupiah);

Sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Majelis Hakim dalam pertimbangannya (halaman 47 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST) telah salah dalam memahami posisi Pemohon Kasasi (Tergugat) selama bekerja di perusahaan (Termohon Kasasi/Penggugat). Pemohon Kasasi (Tergugat) memang telah bekerja di perusahaan (Termohon Kasasi/Penggugat) sejak 21 Juli 2008 namun Pemohon Kasasi (Tergugat) saat itu atau sejak 21 Juli 2008 sampai 22 Mei 2011 ditempatkan di *Divisi Finance & Administration* dan sejak 23 Mei 2011 ditempatkan/dimutasi pada *Department Technical Service Warranty & Administration Divisi TS* (Seksi *Warranty & Administration* sebagai *Warranty & Administration Officer*), kemudian dari *Department Technical Service Warranty & Administration* pada seksi *Warranty & Administration* dipindahkan/ dimutasi (tanpa ada surat mutasi) ke *Department Technical Service* pada Seksi *Publication & Administration* sebagai *Publication & Administration Officer* dan baru terakhir mulai ditempatkan/dimutasi atau dipindahkan ke *Department Workshop Divisi TS* pada Seksi *Administration & Parts Storage* sebagai *Acting Section Head* dengan tanpa ada surat penunjukan apapun/mutasi (tidak ada surat mutasi) dan hanya secara lisan disampaikan harus memimpin seksi *Administration & Part Storage*, yang bisa diartikan sebagai *Section Head* sebagaimana bukti-bukti yang telah disampaikan oleh Pemohon

Hal. 15 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Kasasi/Tergugat, sejak Juli 2013 sampai dengan permintaan uraian jabatan (*job description*) pada Februari 2014 (atau selama 8 bulan) pada saat permintaan uraian pekerjaan (*job description*) tersebut diajukan oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) karena ketidakjelasan dalam bekerja; Artinya bahwa pemahaman Pemohon Kasasi (Tergugat) tentang uraian jabatan (*job description*) untuk bekerja dibagian seksi administration & Part Storage sebagai *Acting Section Head* memang betul-betul belum dipahami sepenuhnya, apalagi belum pernah bekerja sebagai *officer* pada seksi *Administration & Part Storage*. Padahal begitu dipindah ke bagian Seksi *Administration & Part Storage* langsung ditunjuk sebagai *Acting Section Head* bukan sebagai *officer* yang mana sebelumnya bekerja di bagian Seksi *Warranty & Administration* dan Seksi *Publication & Administration* hanya sebagai *officer* saja. Jelas bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) belum memahami uraian jabatan (*Job Description*) dengan baik karena dari sebagai *Officer* ditempatkan lama/sebelumnya lalu kemudian ditunjuk sebagai *Acting Section Head* ditempat baru yang sama sekali belum dipahami. Dan dengan telah timbulnya persoalan ketidakjelasan uraian jabatan (*Job Description*) tersebutlah karena kasus Rowinda Dwiyantri, maka uraian jabatan (*Job Description*) tersebut menjadi mutlak diperlukan. Kenapa uraian jabatan (*Job Description*) tidak diminta jauh-jauh hari? Karena memang Pemohon Kasasi (Tergugat) diminta bekerja sambil belajar (*learning by doing*) oleh atasan langsung Pemohon Kasasi (Tergugat) yaitu Pak Didi. Ketika timbul masalah dengan kasus pengangkatan pekerja kontrak sdri. Rowinda Dwiyantri menjadi pekerja tetap dengan mengabaikan rekomendasi Pemohon Kasasi (Tergugat), maka uraian jabatan (*Job Description*) secara tertulis yang harus disediakan oleh Termohon Kasasi (Penggugat) menjadi benar-benar mutlak diperlukan untuk memperjelas tugas & tanggung jawab pekerja (Pemohon Kasasi/Tergugat);

Disini Majelis Hakim telah salah memahami & mengabaikan fakta hukum ini dengan memandang seolah-olah Pemohon Kasasi (Tergugat) sudah lama bekerja di Seksi *Administration & Part Storage* dari sejak awal bekerja pada 21 Juli 2008, sehingga dianggap harusnya sudah paham betul dengan uraian jabatan (*Job Description*)nya. Jelas pemahaman Majelis Hakim atas hal ini sudah keliru dan menyalahi fakta hukum;

F. Pertimbangan Hakim Majelis pada kutipan halaman 49 & 50 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

Hal. 16 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menimbang, bahwa berdasarkan surat penolakan atas SP ke-III dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 19 Maret 2014 (*vide* bukti T-8b), dapat diketahui bahwa dirinya hanya meminta penjelasan atas status penugasan dan kejelasan *Role & Responsibility* terkait tugas yang dijalankan Tergugat dikarenakan munculnya jabatan baru secara tiba-tiba, yaitu jabatan *concurrent* tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu yang mana telah mengambil alih hak Tergugat dalam rangka menilai seorang staffnya, dan Tergugat merasa ada skenario besar dengan tujuan untuk menyingkirkan Tergugat dari Divisi TSD, dan sebagaimana keterangan Tergugat yang tercantum dalam anjuran (asli anjuran bersama gugatan = bukti T-23a), Tergugat mengakui bahwa pada tanggal 14 Februari 2014 menginformasikan ke team bahwa dirinya mulai saat ini sudah meletakkan jabatan *Acting* SH karena tidak mendapatkan kejelasan dan selanjutnya *Acting* SH akan dijabat oleh *Concurrent*;
- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, majelis berkesimpulan bahwa Tergugat meskipun memiliki kewenangan untuk memberikan penilaian terhadap staff dibawah Tergugat melalui penilaian akhir tahun 2013 sebagaimana pengakuan Tergugat sendiri, dan sebagaimana surat Tergugat kepada Bapak Didi tertanggal 30 Januari 2013 (*vide* bukti T-6b.1) diketahui bahwa Tergugat memang diminta untuk memberikan penilaian dalam proses pengangkatan terhadap staff bernama Rowinda Dwiyanti, namun bukan diminta untuk menentukan dapat tidaknya staff tersebut diangkat sebagai karyawan tetap, dikarena yang memiliki kewenangan untuk menentukan pengangkatan tersebut adalah atasan Tergugat saat itu yaitu pak Didi, dan tentunya tidak ada keharusan bagi pak Didi untuk sepenuhnya menerima penilaian atas seorang staff yang diberikan dari Tergugat dikarenakan pak Didi selaku Kepala Divisi yang merupakan atasan Tergugat yang sesungguhnya memiliki kewenangan untuk mengangkat staff tersebut menjadi karyawan tetap;
- Menimbang, bahwa berdasarkan struktur organisasi perusahaan Penggugat tahun 2012 (*vide* bukti P-10 dan terjemahannya bukti P-15), tahun 2013 (*vide* bukti P-11 dan terjemahannya bukti T-16), secara fakta dapat diketahui bahwa struktur organisasi tersebut nama-nama karyawan berikut divisi, jabatan dan rincian tanggungjawab utama dari masing-masing bagian dan jabatan, dimana diketahui juga dari struktur tersebut bahwa Tergugat padat tahun 2012 bekerja sebagai *staff* pada bagian

Hal. 17 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

publikasi & administrasi, dan sejak Agustus 2013 jabatan Tergugat adalah *Administration & Part Storage Section* (administrasi & bagian (kutipan dari hal. 49 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

Penyimpanan suku cadang), dan dalam struktur organisasi tersebut juga tercantum dengan jelas rincian tanggung jawab utama masing-masing divisi dan bagian. Demikian juga tercantum rincian tanggung jawab utama bagian penyimpanan suku cadang dan administrasi umum yang merupakan bagian pekerjaan Tergugat saat itu;

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis Hakim semestinya Tergugat yang sudah cukup lama bekerja pada Penggugat sudah mengetahui kejelasan *Role & Responsibility* terkait tugas dan tanggungjawab dan yang dijalankan Tergugat apalagi rincian tugas dan tanggung jawab juga jelas tercantum didalam Struktur Organisasi perusahaan Penggugat yang tentunya telah diketahui oleh Tergugat, dan apabila memang menurut Tergugat selama ini tidak ada SOP yang jelas atas tugas dan tanggungjawabnya seharusnya Tergugat sudah mengetahuinya dan mempertanyakannya kepada atasannya jauh-jauh hari, bukan mempertanyakan dan mempermasalahkannya pada saat sekarang hanya karena dirinya tidak diberi kewenangan dalam menentukan pengangkatan kepegawaian atas staffnya;
- Menimbang, bahwa dengan sikap Tergugat yang telah menyatakan meletakkan jabatannya sebagai *Acting Section Head* pada tanggal 14 Februari 2014, menurut Majelis Hakim tindakan Tergugat tersebut menunjukkan bahwa Tergugat memang menolak untuk melaksanakan jabatan *Acting Section Head* dan sudah tidak mau lagi menjalankan tugas sebagai *Acting Section Head* apapun alasannya, namun kemudian tidak menjadikan Tergugat dapat menuntut untuk ditempatkan di posisi atau jabatan yang dia inginkan yaitu sebagai *Officer*, karena tentunya penempatan terhadap seorang karyawan juga tidak dilakukan secara mendadak dan serta merta namun juga harus dilihat dari rencana kebutuhan karyawan sebagaimana yang telah dikemukakan oleh pak Didi selaku atasan Tergugat;
- Menimbang, bahwa terhadap tindakan Penggugat yang telah memberikan penugasan baru kepada Tergugat pada tanggal 27 Maret 2014 dibagian *Workshop* untuk tugas-tugas *project* pada *Safety, Health*

Hal. 18 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)



& Environment, Astra Green Company dan Innovastra, menurut Majelis Hakim membuktikan bahwa Penggugat masih memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk bekerja, dan meskipun penugasan tersebut hanya diberikan secara lisan seharusnya Tergugat tetap melaksanakan penugasan tersebut dan berdasarkan pengakuan Tergugat bahwa dirinya sesungguhnya mau melaksanakan tugas baru tersebut namun beralasan tidak adanya surat penugasan tertulis hal tersebut menunjukkan Tergugat kurang memiliki tanggung jawab atas kewajibannya sebagai pekerja dan lebih mementingkan egoisme dirinya sendiri tanpa mempertimbangkan akibat tindakannya terhadap (kutipan dari hal. 50 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

Sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Bahkan uraian jabatan seperti yang dinyatakan dalam Struktur Organisasi 2012 (*vide* bukti P-10 dan terjemahannya bukti P-15), Tahun 2013 (*vide* bukti P-11 dan terjemahannya bukti T-16 (?)) (Bukti T-16 adalah bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan tidak ada kaitannya dengan Struktur Organisasi) yang menyatakan bahwa adanya uraian jabatan (*job description*) untuk *Section Head* apalagi untuk *Acting Section Head* tidak ada sama sekali. Pada Struktur Organisasi yang ada hanya mencantumkan tanggung jawab utama (*main responsibility*), dan tidak ada uraian jabatan (*job description*) yang cukup detil diluar tanggung jawab utama (*main responsibility*) tersebut baik untuk *Section Head* apalagi untuk *Acting Section Head*, jelas tidak ada sama sekali. Padahal banyak tugas *Acting Section Head* yang harus dilaksanakan, salah satunya adalah Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2013 yang berada dibawah Pemohon Kasasi sebagai *Acting Section Head*;

Dengan tidak adanya uraian jabatan, maka tugas dan tanggung jawab *Acting Section Head* menjadi tidak jelas dan karena ketidakjelasan inilah yang menjadi persoalan utama. Sehingga Pemohon Kasasi (Tergugat) meminta kepada Termohon Kasasi (Penggugat) untuk memberikan uraian jabatan (*job description*) sebagaimana diamanatkan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 49/MEN/IV/2004; Majelis Hakim tidak melihat dengan cermat bukti struktur organisasi yang sama sekali tidak mencantumkan adanya tanggung jawab utama (*main responsibility*) dan uraian jabatan (*job description*) untuk *Acting Section Head*, sehingga tidak ada alasan bahwa *Acting Section Head* dianggap seharusnya mengetahui uraian jabatan (*job description*) tersebut, apalagi

Hal. 19 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi baru bekerja selama 8 (delapan) bulan pada seksi *Administration & Parts Storage* tersebut;

Majelis Hakim menganggap seolah-olah Pemohon Kasasi (Tergugat) sudah lama bekerja sejak 21 Juli 2008 pada *Department Workshop Divisi TS* (Seksi *Administration & Parts Storage*) sehingga Majelis Hakim beranggapan bahwa Pemohon Kasasi seharusnya telah memahami uraian jabatan (*job description*) tersebut, namun faktanya Pemohon Kasasi baru bekerja di Seksi *Administration & Parts Storage* selama 8 (delapan) bulan tanpa adanya uraian jabatan (*job description*);

Mengenai pengangkatan staff bernama Sdri. Rowinda Dwiyantri dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap memang bukan tanggungjawab Pemohon Kasasi sebagai *Acting Section Head*, hal ini juga sangat dipahami oleh Pemohon Kasasi (Tergugat), namun rekomendasi dari Pemohon Kasasi sebagai *Acting Section Head* adalah hal mutlak diperlukan dimana hal ini dapat dibuktikan bahwa penilaian atas kinerja Rowinda Dwiyantri jelas telah diminta oleh atasan Pemohon Kasasi (Tergugat) yaitu Pak Didi Ahadi kepada Pemohon Kasasi (Tergugat) dan harus dilakukan dengan menggunakan pensil atas instruksi atasan Pemohon Kasasi (Tergugat) yang bernama Pak Didi Ahadi. Ini berarti bahwa penilaian tersebut adalah mutlak ada dan harus dilakukan oleh Pemohon Kasasi sebagai bagian dari Tugas dan Tanggung Jawabnya sebagai *Acting Section Head*, tetapi karena diinstruksikan bahwa penilaian tersebut harus menggunakan pensil, maka dapat dipastikan bahwa penilaian tersebut akan dengan mudah dihapus dan dimanipulasi oleh atasan yang tidak setuju dengan penilaian Pemohon Kasasi (Tergugat) (daftar bukti perkara tahap II Nomor 16/Pdt.SUS/2015/PN.JKT.PST tanggal 3 Agustus 2015 (seharusnya Nomor 16/Pdt.SUS-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 3 Agustus 2015) *vide* bukti T-6;

Disini jelas ada usaha dari atasan Pemohon Kasasi (Tergugat) untuk berbuat kurang baik dengan instruksi tersebut, tetapi bukti-bukti ini lagi-lagi tidak dipertimbangkan dalam pertimbangan hukum oleh Majelis Hakim. Tidak adanya tertib administrasi oleh Pemohon Kasasi (Penggugat), sebagaimana yang diamanatkan dalam ISO 9001: 2008 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 49/MEN/IV/2004, terlihat jelas dimana Pemohon Kasasi (Tergugat) dianggap oleh Pemohon Kasasi (Penggugat) diposisikan masih dalam jabatan sebagai *Acting Section Head* dan belum menjabat sebagai *Section Head* tetapi tanpa

Hal. 20 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

didukung atau tidak ada sama sekali satu surat resmipun yang menyatakan penunjukan Pemohon Kasasi (Tergugat) sebagai *Acting Section Head*, uraian jabatannya (*job description*) maupun pemberitahuan akan adanya PWPk (Pendidikan Wajib Pimpinan Kerja) untuk menjabat sebagai *Acting Section Head* dan kemudian menjadi *Section Head* setelah melalui PWPk. Semua informasi tersebut tidak pernah Pemohon Kasasi (Tergugat) dapatkan dari atasan Pemohon Kasasi (Tergugat). Padahal menurut seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (*vide* daftar bukti perkara Nomor 16/Pdt.Sus/2015/ PN.JKT.PST tanggal 27 Juli 2015 (seharusnya Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/ 2015/PNJKT.PST) tanggal 27 Juli 2015 untuk bukti T-3, T-4, T-5, T-6 dan T-7, jelas terlihat bahwa baik di internal perusahaan maupun pada eksternal perusahaan, Pemohon Kasasi (Tergugat) sudah dinyatakan sebagai *Section Head*;

Pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) memang menolak untuk melaksanakan jabatan *Acting Section Head* dan tidak mau lagi menjalankan tugas sebagai *Acting Section Head* apapun alasannya, namun kemudian tidak menjadikan Pemohon Kasasi (Tergugat) untuk dapat menuntut ditempatkan diposisi atau jabatan yang diinginkan sebagai *Officer* karena penempatan terhadap seorang karyawan juga tidak dilakukan secara mendadak dan serta merta namun juga harus dilihat dari rencana kebutuhan karyawan sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Pak Didi selaku atasan Pemohon Kasasi (Tergugat);

Pertimbangan Majelis Hakim sangat tidak terbukti karena dasar meletakkan jabatan sebagai *Acting Section Head* karena didasari oleh tidak adanya uraian jabatan (*Job Description*) yang tidak pernah diberikan oleh pak Didi selaku atasan Pemohon Kasasi (Tergugat) sehingga sebagai *Acting Section Head*, Pemohon Kasasi (Tergugat) merasa sangat tidak jelas dengan tugas & tanggungjawabnya. Meletakkan jabatan *Acting Section Head* adalah menghilangkan kesempatan promosi oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) sendiri dan berarti juga kembali sebagai karyawan biasa (*Officer*) dan bukan minta ditempatkan diposisi atau jabatan tertentu yang memerlukan pertimbangan khusus sesuai rencana kebutuhan karyawan. Untuk kembali ke posisi *officer* jelas tidak diperlukan pertimbangan seperti Majelis Hakim sampaikan. Justru dengan adanya lowongan posisi *Acting Section Head* ini seharusnya perusahaan (Termohon Kasasi/Penggugat) dapat mencari pengganti yang jauh lebih baik daripada Pemohon Kasasi

Hal. 21 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Tergugat). Jadi dalam hal ini, yang dirugikan adalah Pemohon Kasasi (Tergugat) dan bukan Termohon Kasasi (Penggugat), akan tetapi pengunduran diri dari jabatan *Acting Section Head* oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) justru malah dianggap sebagai penolakan tugas sehingga langsung diberi SP-III oleh Termohon Kasasi (Penggugat);

Jelas ada kegagalan disini dengan diberikannya langsung SP-III oleh Termohon Kasasi (Penggugat) kepada Pemohon Kasasi (Tergugat) dan menurut perkiraan Pemohon Kasasi (Tergugat) hal ini karena didasari atas rasa suka dan tidak suka (*like & dislike*) karena selama 8 (delapan) bulan bekerja di *Workshop* PT. Toyota-Astra Motor, Pemohon Kasasi (Tergugat) mengetahui cukup banyak kejadian-kejadian janggal di *Workshop* PT. Toyota-Astra Motor yang dilakukan oleh karyawan/pekerja lain yang sebenarnya telah merugikan perusahaan (Termohon Kasasi/Penggugat) akan tetapi telah ditutup-tutupi oleh para atasan di *Divisi Technical Service* (TSD);

Pertimbangan Majelis Hakim terkait dengan tindakan Termohon Kasasi (Penggugat) yang telah memberikan penugasan baru kepada Pemohon Kasasi (Tergugat) pada tanggal 27 Maret 2015 di *Workshop* untuk tugas-tugas proyek pada *Safety, Health and Environment* dan *Innovastra* yang membuktikan bahwa Termohon Kasasi (Penggugat) masih memberikan kesempatan kepada Pemohon Kasasi (Tergugat) untuk bekerja, dan meskipun penugasan tersebut hanya diberikan secara lisan seharusnya Pemohon Kasasi (Tergugat) tetap melaksanakan penugasan tersebut dan berdasarkan pengakuan Pemohon Kasasi (Tergugat) bahwa dirinya sesungguhnya mau melaksanakan tugas baru tersebut namun beralasan tidak adanya surat penugasan tertulis hal tersebut menunjukkan Pemohon Kasasi (Tergugat) kurang memiliki tanggung jawab atas kewajibannya sebagai pekerja dan lebih mementingkan egoisme dirinya sendiri tanpa mempertimbangkan akibat tindakannya terhadap operasional perusahaan, dan sebaliknya menurut Majelis Hakim seharusnya Termohon Kasasi (Penggugat) dalam memberikan penugasan tersebut juga harus diberikan secara tertulis kepada Tergugat untuk kepastian dalam pelaksanaan tugasnya demi kepentingan Termohon Kasasi (Penggugat) maupun Pemohon Kasasi (Tergugat);

Pertimbangan Majelis Hakim ini jelas membuktikan bahwa Majelis Hakim telah melakukan pertimbangan yang tidak jelas karena disatu sisi menyalahkan Pemohon Kasasi (Tergugat) dengan menyatakan bahwa

Hal. 22 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi (Tergugat) telah bertindak egois dan kurang bertanggung jawab (Majelis Hakim telah menghakimi Pemohon Kasasi (Tergugat) secara tidak adil, akan tetapi disisi lain Majelis Hakim juga membenarkan tindakan Pemohon Kasasi (Tergugat) yang meminta penugasan secara tertulis kepada Termohon Kasasi (Penggugat). Dimana Majelis Hakim juga menyadari bahwa suatu penugasan kerja harus dilakukan secara tertulis sehingga tercantum dengan jelas rincian tanggungjawab utama dan tugas-tugas lainnya. Disini sangat jelas inkonsistensi dari pertimbangan Majelis Hakim;

Sama seperti Majelis Hakim juga dalam menjalankan tugas memimpin sebuah sidang pasti harus ada surat tugas yang jelas dari atasannya yang itu berarti sama seperti uraian jabatan (*Job Description*) yang telah Pemohon Kasasi (Tergugat) mintakan dari Termohon Kasasi (Penggugat);

G. Pertimbangan Hakim Majelis pada kutipan halaman 51 & 52 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

- Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 49 tentang peringatan/sanksi, ayat (4) huruf b PKB 2013-2015 (*vide* bukti P-14 = bukti T-9d), yang menyebutkan "urutan peringatan tertulis dapat diberikan menurut tahapannya tetapi dapat juga diberikan secara langsung peringatan I dan III/terakhir atau peringatan II dan III/terakhir, dengan didasarkan atas kesalahan/pelanggaran serta hal-hal yang memberatkan;
- Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 tentang kesalahan/pelanggaran dengan SP ke-III/Terakhir, ayat (4) PKB 2013-2015 9 *vide* bukti P-14 = bukti T-9d), yang menyebutkan "Menentang penugasan yang disampaikan secara wajar oleh atasannya langsung tanpa alasa yang sah meskipun telah diberikan peringatan secara lisan";
- Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 53 tentang kesalahan/pelanggaran dengan sanksi PHK, ayat (19) PKB 2013-2015 (*vide* bukti P-14 = bukti T-9d), yang menyebutkan "selama masa berlaku surat peringatan Ke III/Terakhir masih melakukan lagi kesalahan atau pelanggaran yang dapat diberikan sanksi peringatan ke-I, II atau III/terakhir;
- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, majelis berpendapat bahwa atas tindakan Tergugat yang telah meletakkan jabatan dan tidak bersedia lagi melaksanakan tugas sebagai *Acting Section Head* sama dengan Tergugat sebagai bawahan telah tidak mau atau menolak melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan

Hal. 23 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan melalui atasan Tergugat yang seharusnya dilaksanakan, dan Tergugat tidak dapat meletakkan jabatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara seenaknya atas kemauan sendiri begitu saja namun tentunya harus melalui suatu prosedur tertentu, karenanya menurut Majelis Hakim tindakan Tergugat tersebut merupakan suatu tindakan pelanggaran atas disiplin kerja dimana sesuai ketentuan Pasal 52 ayat 94) PKB 2013-2015 atas tindakan tersebut terhadap Tergugat dapat diberikan Surat Peringatan Ke-III/Terakhir, sehingga terhadap tindakan Penggugat yang telah memberikan SP Ke-III melalui Surat Nomor TSD/STR/INT/042/III/2014 tanggal 10 Maret 2014 perihal: Peringatan ke-3 dapatlah dibenarkan;

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan sebagaimana (Kutipan dari Hal. 51 dari 60 Putusan No. 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PNJKT.PST) disebutkan diatas, diketahui bahwa setelah tidak mau melaksanakan tugasnya sebagai *Acting* SH dan diberikan SP Ke-III, Tergugat kemudian diberikan penguasan baru oleh Penggugat pada tanggal 27 Maret 2014 dibagian *Workshop* untuk tugas-tugas *project* pada *Safety, Health & Enviroment, Astra Green Company* dan *Innovastra* yang tidak dilaksanakan oleh Tergugat sebagaimana juga pengakuan Tergugat, dimana akibat tindakan Tergugat tersebut yang dilakukan masih dalam masa berlakunya SP Ke-III, atasan Tergugat telah menyampaikan kepada *Human Resources & General Affairs Division* perusahaan melalui surat tanggal 13 Mei 2014 tentang Laporan untuk Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada *Human Resources & General Affairs Division* perusahaan tanggal 13 Mei 2014 bahwa PHK terhadap Tergugat dapat dilaksanakan;
- Menimbang, bahwa berdasarkan Struktur Organisasi Perusahaan Penggugat tahun 2012 (*vide* bukti P-10 dan terjemahannya bukti P-15), tahun 2013 (*vide* bukti P-11 dan terjemahannya bukti T-16) serta tahun 2014 (*vide* bukti P-12 dan terjemahannya bukti P-17), secara fakta dapat diketahui dari struktur organisasi tersebut nama-nama karyawan berikut divisi dan jabatannya, dimana diketahui juga dari struktur tersebut bahwa Tergugat pada tahun 2012 bekerja sebagai staff pada bagian Publikasi & Administrasi, dan sejak Agustus 2013 jabatan Tergugat adalah pada Administrasi & *Parts Storage Section* (Administrasi & bagian Penyimpanan Suku Cadang), namun sejak April 2014 Tergugat bekerja pada bagian *Award/Achievement of SHE, AGC, Innovastra Project* (Penghargaan/

Hal. 24 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Prestasi SHE, AGC, *proyek Inovatif*) yaitu pada bagian yang ditugaskan oleh Penggugat secara lisan pada tanggal 27 Maret 2014, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tercantumnya nama Tergugat terhitung April 2014 pada bagian *Award/Achievement of SHE, AGC, Innovastra Project* dalam struktur organisasi perusahaan membuktikan bahwa penugasan dari Penggugat terhadap Tergugat pada bagian Penghargaan/Prestasi SHE, AGC, *Proyek Inovatif* memang nyata dan ada meskipun penugasan tersebut adalah secara lisan;

- Menimbang, bahwa berdasarkan surat Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat perihal laporan untuk PHK tanggal 13 Mei 2014 (*vide* bukti P-6 = bukti T-11c) diketahui bahwa Tergugat selama berlakunya SP Ke-III tanggal 10 Maret 2014 ternyata masih tetap tidak mau melakukan pekerjaannya, dan Tergugat telah diberikan penugasan baru tanggal 27 Maret 2014 demi kelancaran operasional, namun Tergugat tetap tidak mau menjalankan pekerjaannya, yang merupakan pelanggaran Pasal 53 ayat (19) PKB dengan sanksi PHK, dan Tergugat sampai saat ini sering tidak berada di tempat kerjanya serta tidak masuk kerja;

(kutipan dari Hal. 52 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

Sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Bahwa Majelis Hakim kembali tidak konsisten dengan pertimbangan hukumnya terkait dengan uraian jabatan (*job description*) yang harus dibuat secara tertulis dan jelas tetapi dilain pihak membenarkan tindakan dari Termohon Kasasi (Penggugat) yang memberikan penugasan kepada Pemohon Kasasi (Tergugat) secara lisan. Hal ini jelas menunjukkan kualitas putusan Majelis Hakim yang tidak baik dan harus dibatalkan;

Majelis Hakim juga tidak cermat membaca ketentuan Pasal 49 tentang peringatan/sanksi, ayat (4) huruf b PKB 2013-2015 (*vide* bukti P-14 = bukti T-9d) yang seharusnya dibaca SP-III harus didahului oleh SP-I atau SP-II bahkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pemberian Surat Peringatan (SP) harus dilakukan secara berturut-turut;

Sesuai ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja,

Hal. 25 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Penjelasan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 tertulis "cukup jelas";

Majelis Hakim telah salah dalam pertimbangan hukumnya dengan mengikuti dalil Termohon Kasasi (Penggugat) yang sebenarnya juga telah salah dalam menafsirkan penjelasan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana Termohon Kasasi juga salah dalam mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat dilakukan hanya melalui SP-3 tanpa melalui pemberian surat peringatan pertama (SP-1) dan terakhir (SP-3) atau (SP-2) dan terakhir (SP-3) sebagaimana tercantum Pasal 49 ayat 4 huruf (b) PKB tahun 2013-2015 PT Toyota Astra Motor dan sesuai ketentuan dalam penjelasan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Penggunaan dalil ini dalam pertimbangan Majelis Hakim tidak memiliki dasar hukum, dikarenakan dalam Penjelasan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan sebagai berikut:

Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Penjelasan:

Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua; Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau

Hal. 26 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga;

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

Jelas disini bahwa dalil Termohon Kasasi (Penggugat) telah salah dalam menerapkan Pasal 161 ayat (2) berikut penjelasannya, apalagi dalam Pasal 49 ayat 4 (huruf b) PKB 2013-2015 PT. Toyota-Astra Motor juga telah dengan sangat jelas menafsirkan sesuai dengan penjelasan Pasal 161 ayat (2), dan hal ini menjelaskan bahwa dalil yang digunakan oleh Termohon Kasasi (Penggugat) telah bertentangan dengan Pasal 49 ayat 4 (huruf b) PKB 2013-2015 PT. Toyota-Astra Motor dimana pemberian Surat Peringatan (SP) harus dilakukan secara langsung peringatan I dan III/terakhir atau peringatan II dan III/terakhir, dengan didasarkan atas kesalahan/pelanggaran serta hal-hal yang memberatkan;

Adapun Pasal 49 ayat 4 (huruf b) PKB 2013-2015 PT Toyota-Astra Motor menyatakan:

Peringatan tertulis dilakukan oleh atasan Pekerja untuk kesalahan/pelanggaran yang bersifat khusus yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dan diatur sebagai berikut peringatan I jangka waktu 3 bulan ditandatangani oleh Kepala Departemen. Peringatan II jangka waktu 6 Bulan, ditandatangani oleh Kepala Departemen. Peringatan III j jangka waktu 6 Bulan, ditandatangani oleh Kepala Divisi;

Keterangan urutan peringatan tertulis dapat diberikan menurut tahapannya tetapi dapat juga diberikan secara langsung peringatan I dan III/terakhir atau peringatan II dan III/terakhir dengan didasarkan atas kesalahan/pelanggaran serta hal-hal yang memberatkan;

Hal. 27 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Isi Pasal 49 ayat (4 huruf b) PKB 2013-2015 PT Toyota-Astra Motor ini sudah sesuai dan sejalan dengan penjelasan Pasal 161 ayat (2) yang harus dibaca secara lengkap dan tidak boleh dipotong-potong sebagaimana disampaikan oleh Termohon Kasasi (Penggugat);

Faktanya, Pemohon Kasasi (Tergugat) tidak pernah menerima 2 (dua) kali surat peringatan, yakni surat peringatan pertama (SP-1) dan surat peringatan terakhir (SP-3) atau surat peringatan pertama (SP-2) dan surat peringatan terakhir (SP-3) dari Termohon Kasasi (Penggugat);

Pemohon Kasasi (Tergugat) hanya menerima surat peringatan sekali saja berupa surat peringatan terakhir (SP-3), sehingga Termohon Kasasi (Penggugat) tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dikarenakan Termohon Kasasi (Penggugat) telah bertindak tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 serta Pasal 49 ayat (4 huruf b) PKB 2013-2015 PT Toyota-Astra Motor sehingga SP3 dan PHK dari Termohon Kasasi (Penggugat) harus dinyatakan batal demi hukum (dianggap tidak pernah ada);

Pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) Tergugat sampai saat ini sering tidak berada di tempat kerjanya serta tidak masuk kerja (Kutipan dari Hal. 52 dari 60 Putusan Nomor 16/ Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST) Sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Pertimbangan Majelis Hakim jelas tidak sesuai dengan fakta, karena sejak tanggal 1 September 2014 sampai dengan Amar Putusan dibuat, Pemohon Kasasi (Tergugat) sedang dalam proses skorsing dan sejak menerima SP-III sampai dengan surat skorsing diterima oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) ada surat keterangan dokter (sakit), surat izin cuti tahunan maupun hak cuti haid yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) kepada pak Didi selaku atasan Pemohon Kasasi (Tergugat) sama sekali tidak diproses dan hal ini kelihatannya memang sengaja ditahan dan dilakukan oleh pak Didi untuk mengkondisikan bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) telah mangkir dari pekerjaan atau sering tidak masuk kerja. Terlihat sekali skenario untuk menyingkirkan Pemohon Kasasi (Tergugat) dari *Divisi Technical Service* (TSD);

H. Pertimbangan Hakim Majelis pada kutipan halaman 53 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

Hal. 28 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, menurut Majelis Hakim alasan Tergugat yang mempertanyakan penugasan secara tertulis dapatlah dipertimbangkan, dikarenakan penugasan secara resmi dan tertulis lebih menjamin kepastian terhadap pelaksanaan penugasan tersebut, namun Tergugat yang semestinya telah mengetahui adanya struktur organisasi perusahaan tersebut, dan mengetahui tugas barunya pada bagian Penghargaan/ Prestasi SHE, AGC, *Project Inovatif* adalah sesungguhnya memang benar dan ada, Tergugat tidak perlu bersikeras ber alasan untuk tidak mau melaksanakan tugas kewajibannya bekerja pada posisi jabatannya yang baru tersebut dengan alasan tidak ada penugasan tertulis namun tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tersebut, karena sebagaimana dalil Tergugat dirinya tidak pernah menolak penugasan baru tersebut namun pada kenyataannya tidak melaksanakan kewajiban tersebut hanya dikarenakan penugasan yang diterima hanya secara lisan, hal ini menurut Majelis menunjukkan kurang adanya tanggungjawab Tergugat terhadap tugas dan kewajibannya dan lebih mementingkan ego pribadinya yang menuntut penugasan secara tertulis;

(Kutipan dari hal. 53 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST) sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Majelis Hakim kembali menunjukkan inkonsisten dalam memberikan pertimbangan hukumnya dan cenderung menyerang pribadi Pemohon Kasasi (Tergugat) yaitu dengan menyatakan bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) kurang menunjukkan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya dan lebih mementingkan ego pribadinya yang menuntut penugasan secara tertulis;

Hal ini jelas terlihat bahwa Majelis Hakim telah berpihak kepada Termohon Kasasi (Penggugat) dengan mengabaikan fakta bahwa permintaan uraian jabatan (*Job Description*) secara tertulis adalah suatu permintaan yang layak dan wajar dari Pemohon Kasasi (Tergugat) kepada Termohon Kasasi (Penggugat) apalagi setelah adanya kasus Rowinda Dwiyanti akibat ketiadaan kejelasan uraian jabatan (*Job Description*);

Majelis Hakim dalam pertimbangannya juga telah mengabaikan fakta bahwa apa yang diketahui oleh Pemohon Kasasi (Tergugat) atas kondisi bengkel PT. Toyota-Astra Motor (Termohon Kasasi/

Hal. 29 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)



Penggugat) yaitu adanya beberapa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum karyawan dari Termohon Kasasi (Penggugat) yang justru merugikan Termohon Kasasi (Penggugat) sendiri yang mendasari terbitnya Surat Peringatan (SP) - III membuktikan bahwa Majelis Hakim kurang memahami pokok permasalahan yang melatarbelakangi diterbitkannya Surat Peringatan (SP)-III yang berlanjut pada proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

I. Pertimbangan Hakim Majelis pada kutipan halaman 54 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

- Menimbang, bahwa karena terbukti dalam kenyataannya antara Penggugat dan Tergugat sudah terjadi hubungan industrial yang tidak harmonis ditempat kerja maka Majelis Hakim dengan mengacu pada isi penjelasan umum alinea ketiga Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yang mengamanatkan bahwa "Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis";

Menimbang, bahwa demikian pula Majelis Hakim dalam mengambil keputusan ini juga telah mengacu pada 2 (dua) putusan Majelis Kasasi sebelumnya yaitu:

1. Putusan Kasasi Nomor 700K/Pdt.Sus/2011, yang intinya, Majelis Hakim Kasasi memberikan pertimbangan bahwa "*Judex Facti* seharusnya Penjelasan Umum alinea III Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yaitu hubungan kerja tidak akan harmonis," maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi dapat dinyatakan putus dengan menghukum Penggugat Rekonvensi membayar pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan;
2. Putusan Kasasi Nomor 299/Pdt.Sus/202, yang intinya Majelis Hakim Kasasi memberikan pertimbangan bahwa "karena hubungan kerja antara Penggugat & Tergugat sudah tidak ada keharmonisan lagi serta kerjasama yang baik, oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat & Tergugat sudah tidak dapat dipertahankan dan harus

Hal. 30 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putus dengan kewajiban kepada Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana yang ditentukan yaitu uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003";

- Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim menilai disisi Penggugat memang secara tidak menghendaki hubungan kerja tetap berlangsung, sedangkan disisi lain Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama namun belum (kutipan dari hal. 54 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/ 2015/PN.JKT.PST);

Sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Majelis Hakim telah menggunakan alinea ke-III Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengamanatkan bahwa "Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis", adalah pertimbangan yang sangat keliru untuk dipakai pada semua kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang mengarah kepada PHK, karena pernyataan alinea ke-III Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut (bukanlah suatu amanat) yang harus dipatuhi/diikuti karena apabila hal ini dijadikan sebagai dasar untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majelis Hakim maka bisa dipastikan bahwa semua proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh salah satu pihak berperkara (terutama oleh Pengusaha) maka dapat dipastikan akan berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini justru tidak sesuai dengan semangat yang mendasari lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apabila alinea ini benar-benar diikuti secara an sich tanpa didasari dengan pertimbangan yang adil, maka pasti yang akan dirugikan adalah para pekerja. Karena Pekerja akan kehilangan kesempatan/hak untuk mendapatkan pekerjaan/penghasilan sebagaimana diamanatkan oleh Hak Asasi Manusia secara *universal*;

Dua (2) buah Putusan Kasasi yang dijadikan dasar oleh Majelis Hakim untuk membuat keputusan juga mengacu pada alinea ke-III Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, tidak dapat dijadikan dasar untuk

Hal. 31 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membuat keputusan yang adil bagi Pemohon Kasasi (Tergugat) karena Pemohon Kasasi (Tergugat) memang tidak ingin/menolak di PHK; Yang menjadi permasalahan antara Pemohon Kasasi (Tergugat) dengan Termohon Kasasi (Penggugat) adalah hanya pada divisi *Technical Service Division* (TSD) dan khususnya pada Seksi *Administration & Parts Storage*, sedangkan ditempat Termohon Kasasi (Penggugat) sebenarnya terdapat beberapa Divisi lain yang selama ini tidak bermasalah dengan Pemohon Kasasi (Tergugat), jadi sangatlah aneh apabila dianggap bahwa secara keseluruhan Termohon Kasasi (Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (Tergugat) dinyatakan sudah tidak harmonis lagi. Faktanya, bahwa hanya pada *Divisi Technical Service* saja ada perselisihan antara Pemohon Kasasi (Tergugat) dengan Termohon Kasasi (Penggugat) yang dalam hal ini sebenarnya adalah *Divisi Technical Service* (TSD) karena Pemohon Kasasi (Tergugat) mengetahui adanya beberapa oknum di *Workshop TSD* yang melakukan pelanggaran dan tidak menghendaki orang baru yang dapat membongkar praktek-praktek yang tidak sehat dan merugikan perusahaan tetapi justru malah dilindungi;

Majelis Hakim juga mendasarkan putusannya berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan:

Pasal 100;

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan;

Jelas disini, bahwa Majelis Hakim dalam membuat keputusan tidak mempertimbangkan pelanggaran-pelanggaran Hukum (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Perjanjian Kerja Bersama tahun 2013-2015 PT. Toyota-Astra Motor yang telah disebutkan di atas) yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (Penggugat), kebiasaan dan rasa keadilan dari Pemohon Kasasi (Tergugat);

J. Pertimbangan Hakim Majelis pada kutipan halaman 55 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

Cukup sebagai alasan untuk dilakukan PHK namun Tergugat terbukti telah melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengganggu ketenangan dan operasional Perusahaan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sangat sulit untuk tetap berlanjut, maka dengan mengacu pada kedua putusan Kasasi tersebut di atas, karenanya Majelis Hakim menyatakan putus hubungan

Hal. 32 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)



kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan dengan menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi kepada Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan karenanya atas *petitum* Penggugat angka (2) haruslah dinyatakan dikabulkan;

- Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha *i.c* Penggugat dengan alasan apapun hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja *i.c* Tergugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kecuali PHK yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini, tetapi faktanya Penggugat terbukti telah melakukan PHK kepada Tergugat terhitung tanggal 13 Oktober 2014 melalui Surat Keputusan Nomor 6059/FAS/IR/IR/IN/X/2014 (*vide* bukti P-8 = bukti T-15a) sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga implikasi hukumnya berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja kepada para Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;
- Menimbang, bahwa dikarenakan Penggugat disamping melakukan PHK juga telah melakukan skorsing terhadap Tergugat terhitung tanggal 2 September 2014 sebagaimana Surat Pemberhentian Sementara (skorsing) tertanggal 1 September 2014 (*vide* bukti P-7=bukti T-14a), maka Penggugat wajib membayar upah Tergugat selama skorsing sampai dengan putusan diucapkan, yaitu upah terhitung sejak sejak bulan September 2014 sampai dengan sekarang;
- Menimbang, bahwa sebagaimana pengakuan Tergugat dalam dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah tidak menerima upah dari Penggugat sejak bulan November 2014, karenanya Majelis berpendapat bahwa Penggugat masih mempunyai kewajiban untuk membayar gaji Tergugat terhitung sejak bulan November 2014 sampai dengan bulan Oktober 2015 yaitu sebesar 12 bulan upah;
- Menimbang, bahwa masa kerja Tergugat sejak 21 Juli 2008 sampai dengan (kutipan dari hal. 55 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

Hal. 33 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Jelas dari pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan putus hubungan kerja antara Termohon Kasasi (Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (Tergugat) hanya mengacu pada bukti-bukti yang diajukan oleh pihak Termohon Kasasi (Penggugat) dan mengabaikan eksepsi, bukti-bukti, saksi dan kesaksian ahli dari pihak Pemohon Kasasi (Tergugat), dan hanya mengacu pada alinea ke-III serta Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Sehingga putusan Majelis Hakim yang menyatakan putus hubungan antara Pemohon Kasasi (Tergugat) dengan Termohon Kasasi (Penggugat) harus dinyatakan batal dan diperbaiki;

Pemohon Kasasi (Tergugat) menghargai putusan Majelis Hakim yang menyatakan Surat Keputusan Nomor 6059/FAS/IR/IN/X/2014 (*vide* bukti P-8 = bukti T-15a) yang terkait dengan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah dinyatakan batal demi hukum karena melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Seharusnya dengan dibatalkannya SK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini, maka Majelis Hakim semestinya konsisten dengan keputusan tersebut yaitu memerintahkan kepada Termohon Kasasi (Penggugat) untuk mempekerjakan kembali Pemohon Kasasi (Tergugat) pada perusahaan Termohon Kasasi (Penggugat) dan bukan malah membuat putusan yang bertentangan dengan Pembatalan SK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Sehingga Pembatalan SK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut dapat dianggap tidak ada gunanya;

Keputusan mengenai dikabulkannya pembayaran upah proses selama proses PHK berlangsung dihargai oleh Pemohon Kasasi (Tergugat), akan tetapi seharusnya hal ini dapat diputuskan pada awal persidangan sesuai dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tetapi diabaikan oleh Majelis Hakim dan juga Upah Proses ini seharusnya tidak hanya menyangkut masalah pembayaran upah setiap bulan saja tetapi juga mencakup hak-hak lainnya yang telah dilanggar dan tidak dibayarkan oleh Termohon Kasasi (Penggugat) termasuk dan tidak terbatas pada Tahun 2014 saja melainkan juga berlaku sampai adanya putusan berkekuatan hukum tetap/mengikat, antara lain:

1. Tunjangan Hari Raya Tahun 2015 2 x Rp11.237.000,00 =
Rp22.474.000,00;

Hal. 34 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bonus Tahun 2014 sebesar Rp72.819.000,00 (sama dengan bonus Tahun 2013);
3. Uang Fasilitas Kesehatan tahunan periode 2014/MCU sebesar Rp3.500.000,00;
4. Uang Pengganti Cuti 5 (lima) tahunan yang belum diambil $16/22 \times$ Rp11.237.000,00 = Rp8.172.364,00;
5. Uang Pengganti Sisa Cuti Tahunan (2014) yang belum diambil;
6. Uang Bantuan Pengobatan Kesehatan setiap bulan (BPK) sebesar Rp930.000,00 x 12 bulan (November 2014 s/d Oktober 2015) = Rp11.160.000,00;
7. Uang Pengganti Kaca Mata Tahun 2014 sebesar Rp1.025.000,00 (*frame* dan bingkai);
8. Serta fasilitas-fasilitas lainnya tahun 2014:
 - a. Seragam Rp800.000,00
 - b. Sepatu Rp300.000,00
 - c. PTA & Rekreasi Rp500.000,00
 - d. Dan lain-lain;

sebagaimana tercantum dalam gugatan rekonvensi yang diajukan oleh Tergugat (Pemohon Kasasi);

Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ayat (1), (2) dan (3) tentang Putusan Sela ini, Ayat (1):

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;

Ayat (2):

Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;

Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh Pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;

Hal. 35 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Putusan Sela ini dilakukan oleh Majelis Hakim pada saat awal persidangan, maka Majelis Hakim dapat mengetahui apakah Putusan Sela tersebut dilaksanakan dengan baik oleh Termohon Kasasi (Penggugat) termasuk hak-hak Pemohon Kasasi lainnya sebagaimana tercantum dalam gugatan Rekonvensi Pemohon Kasasi (Tergugat) dan apabila Putusan Sela tersebut tidak dilaksanakan oleh Termohon Kasasi (Penggugat), maka Majelis Hakim dapat mengetahui Pasal 96 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah dijalankan atau tidak. Jadi sangat disayangkan, bahwa Majelis Hakim telah melanggar Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan memberikan Putusan atas Upah Proses dilakukan di akhir persidangan dan bukan menjadi Putusan Sela sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2);

Bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 bahwa Upah Proses harus tetap dibayarkan kepada Pemohon Kasasi (Tergugat) sampai adanya putusan mengikat dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan tidak terhenti hanya pada putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

Dalam fakta hukum nomor 26 halaman 9 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011:

Bahwa bila ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam perolehan hak-haknya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diputus (*in kracht van gewijsde*). Hal ini terjadi dengan mengingat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan jaminan dan perlindungan bagi buruh untuk tetap menerima upahnya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berlangsung, padahal putusan itu sendiri bersifat *inkracht* bisa terjadi di pengadilan hubungan industrial ataupun sampai dengan putusan kasasi atau peninjauan kembali di Mahkamah Agung;

5. Amar Putusan;

Mengadili, Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;

Hal. 36 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

Pasal 155 ayat (2):

Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik Pengusaha maupun Pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;

Bahwa adanya frasa "belum ditetapkan" akan berpotensi multi tafsir atau tidak ada kepastian hukum dan dapat merugikan pekerja (Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi). Oleh karena Tergugat Konvensi menggunakan referensi Putusan MK Nomor 37 dimana MK telah menetapkan tafsir dalam Putusan tersebut bahwa frasa "belum ditetapkan" itu melanggar Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

K. Pertimbangan Hakim Majelis pada kutipan halaman 58 & 59 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

Majelis berpendirian bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut merupakan pokok perkara yang sama (*condition sine qua non*) dari gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dibagian Konvensi secara *mutatis-mutandis* merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan segala sesuatu yang dipertimbangkan dibagian Rekonvensi;
- Menimbang, bahwa oleh karena Majelis telah memutus segala sesuatu dibagian Konvensi, maka dalam bagian Rekonvensi Majelis akan mempertimbangkan dan memutus sesuatu yang belum dipertimbangkan dan diputus dalam bagian Konvensi;
- Menimbang, bahwa sebagaimana yang telah dipertimbangkan dibagian Konvensi, dimana Majelis menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat konvensi/Penggugat Rekonvensi terhitung sejak putusan ini

Hal. 37 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)



diucapkan, dengan kewajiban Tergugat konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah bulan selama proses terhitung sejak bulan November 2014 sampai dengan Oktober 2015, karena atas *petitum* Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi angka 92) sampai dengan angka (6) haruslah ditolak;

- Menimbang, bahwa dikarenakan dalam perkara *a quo* Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi berkewajiban membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerjanya terhadap Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi sebagaimana telah diputus dalam Konvensi, maka berdasarkan ketentuan Pasal 225 HIR, dimana uang paksa (*dwangsom*) hanya mungkin dimintakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang, oleh karena dalam perkara *a quo* Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dihukum untuk membayar sejumlah uang, maka tuntutan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi angka (7) untuk menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) per hari apabila Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi lalai memenuhi putusan, dikarenakan tuntutan tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 225 HIR sebagaimana yang telah disebutkan diatas, oleh karena menurut Majelis Hakim tuntutan Penggugat Rekonvensi tersebut harus dinyatakan ditolak;
- Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan *petitum* Penggugat (kutipan dari Hal. 58 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);
Rekonvensi angka (8) agar Majelis menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan atau kasasi karena *petitum* tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR Jo SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 Jo SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001;
- Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-

Hal. 38 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk sebagian sementara nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Pasal-Pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

(Kutipan dari hal. 59 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST) sanggahan Pemohon Kasasi (Tergugat):

Majelis Hakim telah mencampur adukan antara Pokok Perkara Konvensi dengan Pokok Perkara Rekonvensi secara *mutatis mutandis* padahal jelas bahwa antara Pokok Perkara Konvensi dengan Pokok Perkara Rekonvensi sangatlah berlainan. Pokok Perkara Rekonvensi menyangkut masalah Putusan Sela upah proses selama proses PHK berlangsung sesuai dengan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sedangkan Pokok Perkara Konvensi menyangkut masalah gugatan PHK dan pembayaran pesangon dan hak-hak lain terkait dengan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Sehingga putusan Majelis Hakim yang menolak seluruh tuntutan Pemohon Kasasi (Tergugat) dalam gugatan Rekonvensi harus dinyatakan batal;

L. Pertimbangan Hakim Majelis pada kutipan halaman 48, 49 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST):

- Pasal 53 ayat (19) PKB PT. Toyota-Astra Motor 2013-2015 dengan tanpa mendapatkan uang pesangon, dan hanya mendapatkan uang ganti rugi haknya, dikarenakan perbuatan Tergugat yang masih menolak penugasan yang diberikan secara wajar oleh atasannya di pekerjaan yang baru tanpa alasan yang sah, walaupun sebelum Tergugat telah mendapatkan Surat Peringatan ke III/Terakhir atas kesalahan yang sama pada pekerjaan sebelumnya, disamping itu Tergugat selama waktu penyelesaian masalah tersebut ternyata sikap

Hal. 39 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)



dan perilakunya semakin tidak kondusif dan malah mengarah pada upaya menjelekjelekkan pribadi-pribadi karyawan yang ada di Perusahaan, dan Penggugat telah memberikan skorsing (pemberhentian sementara) terhadap Tergugat sejak tanggal 2 September 2014;

- Menimbang, bahwa untuk mengetahui sah atau tidaknya alasan Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat, Majelis akan mempertimbangkan dan memeriksa bukti-bukti yang didapat dalam persidangan berkaitan dengan alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat;

(Kutipan dari hal. 48 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, majelis berkesimpulan bahwa Tergugat meskipun memiliki kewenangan untuk memberikan penilaian terhadap staff dibawah Tergugat melalui penilaian akhir tahun 2013 sebagaimana pengakuan Tergugat sendiri, dan sebagaimana surat Tergugat kepada Bpk. Didi tertanggal 30 Januari 2013 (*vide* bukti T-6b.1) diketahui bahwa Tergugat memang diminta untuk memberikan penilaian dalam proses pengangkatan terhadap staff bernama Rowinda Dwiyanti, namun bukan diminta untuk menentukan dapat tidaknya staff tersebut diangkat sebagai karyawan tetap, dikarena yang memiliki kewenangan untuk menentukan pengangkatan tersebut adalah atasan Tergugat saat itu yaitu pak Didi, dan tentunya tidak ada keharusan bagi pak Didi untuk sepenuhnya menerima penilaian atas seorang staff yang diberikan dari Tergugat dikarenakan pak Didi selaku Kepala Divisi yang merupakan atasan Tergugat yang sesungguhnya memiliki kewenangan untuk mengangkat staff tersebut menjadi karyawan tetap;

(Kutipan dari hal. 49 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

- Menimbang, bahwa berdasarkan surat Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat perihal laporan untuk PHK tanggal 13 Mei 2014 (*vide* bukti P-6 = bukti T-11c) diketahui bahwa Tergugat selama berlakunya SP Ke-III tanggal 10 Maret 2014 ternyata masih tetap tidak mau melakukan pekerjaannya, dan Tergugat telah diberikan penugasan baru tanggal 27 Maret 2014 demi kelancaran operasional, namun Tergugat tetap tidak mau menjalankan pekerjaannya, yang merupakan pelanggaran Pasal 53

Hal. 40 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (19) PKB dengan sanksi PHK, dan Tergugat sampai saat ini sering tidak berada di tempat kerjanya serta tidak masuk kerja;

(Kutipan dari hal. 52 dari 60 Putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST);

Berdasarkan beberapa pertimbangan Majelis Hakim yang terbukti banyak melakukan kesalahan sehingga sangat diragukan kualitas hasil putusan Majelis Hakim pada Perkara Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST antara lain:

1. Pada halaman 48 dari 60 putusan Perkara Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST Majelis menyatakan bahwa tindakan Pemohon Kasasi (Tergugat) telah mengarah kepada menjelek-jelekan pribadi karyawan lainnya, sama sekali tidak didasari bukti yang kuat, karena Majelis Hakim telah terlanjur mengabaikan seluruh bukti-bukti yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi (Tergugat). Pada halaman 48 dari 60 putusan Perkara Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tertulis dan memeriksa bukti-bukti yang didapat dalam persidangan berkaitan dengan alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat". Hal ini jelas kesalahan fatal dan tidak masuk akal bagi Pemohon Kasasi (Tergugat) yang dinyatakan akan me-PHK perusahaan/Termohon Kasasi (Penggugat);
2. Pada halaman 49 dari 60 putusan Perkara Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tertulis: "...tidak ada keharusan bagi Pak Didi untuk sepenuhnya menerima penilaian atas seorang staff yang diberikan dari Tergugat dari Pak Didi selaku Kepala Divisi yang merupakan atasan Tergugat yang sesungguhnya memiliki kewenangan untuk mengangkat staff tersebut menjadi karyawan tetap";
Terlihat bahwa Majelis Hakim kurang cermat dalam menyebutkan jabatan seseorang dan kewenangannya. Pak Didi sebagai Kepala Department tidak memiliki kewenangan untuk mengangkat pekerja dengan status kontrak menjadi staff (karyawan tetap). Jadi bukan mengangkat staff menjadi karyawan tetap;
Sedangkan yang memiliki kewenangan untuk mengangkat pekerja dengan status kontrak menjadi staff (karyawan tetap) adalah Pak Dadi selaku Kepala Divisi dan sebagai atasan dari Pak Didi;
3. Pada halaman 53 dari 60 putusan Perkara Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST;

Hal. 41 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Terlihat jelas bahwa Majelis Hakim hanya menggunakan argumentasi dari Termohon Kasasi (Penggugat) yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi (Tergugat) sering tidak masuk kerja, tetapi tidak mempertimbangkan bukti dari Pemohon Kasasi (Tergugat). Dengan banyaknya kesalahan yang terjadi dalam pertimbangan Putusan Majelis Hakim seperti tersebut diatas, maka sangat diragukan kualitas atau mutu Putusan Majelis Hakim terkait dengan Perkara Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PNJKT.PST sehingga Putusan Majelis Hakim atas Perkara tersebut diatas harus dinyatakan batal demi hukum dan harus diperbaiki oleh Majelis Hakim Kasasi;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi II/Penggugat pada pokoknya sebagai berikut:

Judex Facti salah menerapkan hukum karena pertimbangan putusan saling bertentangan atau kontradiktif;

1. Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 51 alinea 1 sampai dengan alinea 4 dan halaman 53 alinea 1 bertentangan dengan pertimbangan pada halaman 54 alinea 1 sampai dengan alinea 3 Putusan;
2. Pada halaman 51 alinea 1 sampai dengan alinea 4 Putusan, *Judex Facti* menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 49 tentang peringatan/sanksi, ayat (4), huruf b PKB 2013-2015 (*vide* bukti P-14 = bukti T-9d), yang menyebutkan “urutan peringatan tertulis dapat diberikan menurut tahapannya tetapi dapat juga diberikan secara langsung peringatan I dan III/terakhir atau peringatan II dan III/terakhir, dengan didasarkan atas kesalahan/pelanggaran serta hal-hal yang memberatkan”;

“Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 52 tentang Kesalahan/Pelanggaran dengan SP ke-III/terakhir, ayat (4) PKB 2013-2015 (*vide* bukti P-145-bukti T-9d) yang menyebutkan “menentang penugasan yang disampaikan secara wajar oleh atasannya langsung tanpa alasan yang sah meskipun telah diberikan peringatan secara lisan”;

“Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 53 tentang kesalahan/pemanggaran dengan sanksi PHK, ayat (19) PKB PKB 2013-2015 (*vide* bukti P-14-T9d), yang menyebutkan “Selama masa berlaku Surat Peringatan ke III/terakhir masih melakukan lagi kesalahan atau pelanggaran yang dapat diberikan sanksi peringatan ke-I, II atau III/terakhir”;



“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis berpendapat bahwa atas tindakan Tergugat yang telah meletakkan jabatan dan tidak bersedia lagi melaksanakan tugas sebagai Acting Section Head sama dengan Tergugat sebagai seorang bawahan telah tidak mau atau menolak melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan melalui atasan Tergugat yang seharusnya dilaksanakan, dan Tergugat tidak dapat meletakkan jabatan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya secara seenaknya atas kemauan sendiri begitu saja namun tentunya harus melalui suatu prosedur tertentu, karenanya menurut Majelis Hakim tindakan tersebut merupakan tindakan pelanggaran atas disiplin kerja dimana sesuai Pasal 52 ayat (4) PKB 2013-2015 atas tindakan tersebut terhadap Tergugat dapat diberikan Surat Peringatan Ke-III/Terakhir, sehingga terhadap tindakan Penggugat yang telah memberikan SP ke-3 melalui Surat Nomor TSD/STR/INT/042/III/2014 tanggal 10 Maret 2014 perihal peringatan ke-3 dapatlah dibenarkan.”;

Pada halaman 53 alinea 1 putusan, *Judex Facti* menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis Hakim alasan Tergugat yang mempertanyakan penugasan secara tertulis dapatlah dipertimbangkan, dikarenakan penugasan secara resmi dan tertulis lebih menjamin kepastian terhadap pelaksanaan penugasan tersebut, namun Tergugat yang semestinya telah mengetahui adanya struktur organisasi perusahaan tersebut dan mengetahui tugas barunya pada bagian penghargaan/prestasi SHE AGC, proyek *inovatif* adalah sesungguhnya memang benar dan ada, Tergugat tidak perlu bersikeras ber alasan untuk tidak mau melaksanakan tugas kewajibannya bekerja pada posisi jabatannya yang baru tersebut dengan alasan tidak ada penugasan tertulis namun tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tersebut, karena sebagaimana dalil Tergugat dirinya tidak pernah menolak penugasan baru tersebut namun pada kenyataannya tidak melaksanakan kewajibannya tersebut hanya dikarenakan penugasan yang diterima hanya secara lisan, hal ini menurut Majelis Hakim menunjukan kurang adanya rasa tanggungjawab Tergugat terhadap tugas dan kewajibannya dan lebih mementingkan ego pribadinya yang menuntut penugasan secara tertulis”;

Namun pada halaman 54 alinea 1 sampai dengan alinea 3 Putusan, *Judex Facti* menyatakan:

Hal. 43 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



“Menimbang, bahwa karena terbukti dalam kenyataannya antara Penggugat dan Tergugat sudah terjadi hubungan industrial yang tidak harmonis ditempat kerja, maka Majelis Hakim dengan mengacu pada isi Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004 yang mengamanatkan bahwa “Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis”;

“Menimbang, bahwa karena terbukti dan kenyataannya antara Penggugat dan Tergugat sudah terjadi hubungan industrial yang tidak harmonis di tempat kerja, maka Majelis Hakim dengan mengacu pada isi Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengamanatkan bahwa “Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan harmonis”;

“Menimbang, bahwa demikian pula Majelis Hakim dalam mengambil keputusan ini juga telah mengacu pada 2 (dua) putusan Majelis Kasasi sebelumnya yaitu:

1. Putusan Kasasi Nomor 700 K/Pdt.Sus/2011, yang intinya, Majelis Hakim Kasasi memberikan pertimbangan bahwa “*Judex Facti* seharusnya Penjelasan Umum alinea III Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu hubungan kerja tidak akan harmonis,” maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka hubungan kerja dengan Penggugat rekonsensi dapat dinyatakan putus dengan menghukum Penggugat rekonsensi membayar pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dan;
2. Putusan Kasasi Nomor 299/Pdt.Sus/2012, yang intinya Majelis Hakim Kasasi memberikan pertimbangan bahwa “karena hubungan antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak ada keharmonisan lagi serta kerjasama yang baik, oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat & Tergugat sudah tidak dapat dipertahankan dan harus putus dengan kewajiban kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang ditentukan yaitu uang sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.”;

Hal. 44 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



“Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim menilai di satu sisi pihak Penggugat memang secara tegas tidak menghendaki hubungan kerja tetap berlangsung, sedangkan disisi lain Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama namun belum cukup sebagai alasan untuk dilakukan PHK namun Tergugat terbukti telah melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengganggu ketenangan dan operasional Perusahaan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sangat sulit untuk tetap berlanjut, maka dengan mengacu pada kedua putusan Kasasi tersebut diatas, karenanya Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan dengan menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi kepada Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan karenanya atas petitum Penggugat angka (2) haruslah dinyatakan dikabulkan”;

3. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, terbukti bahwa *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya atau kontradiktif;

Pada satu sisi *Judex Facti* dalam pertimbangannya menyatakan bahwa:

- a. Pasal 52 ayat 4 PKB periode 2013-2015 mengatur bahwa tindakan menentang penugasan yang disampaikan oleh atasannya langsung merupakan pelanggaran dengan sanksi Surat Peringatan ke-III/terakhir;
- b. Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 mengatur bahwa selama masa berlakunya Surat Peringatan ke-III/terakhir masih melakukan pelanggaran dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja;
- c. Termohon Kasasi menolak melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya;
- d. Tindakan Termohon Kasasi tersebut merupakan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 PKB periode 2013-2015 yang dapat diberikan Surat Peringatan ke-III/terakhir;
- e. Tindakan Pemohon Kasasi yang memberikan Surat Peringatan ke-III/terakhir melalui Surat tertanggal 10 Maret 2014, Nomor TSD/



STR/INT/042/III/2014, Perihal: Peringatan ke-3 (*vide* bukti P-5) dapat dibenarkan;

f. Termohon Kasasi kemudian dipindahkan ke posisi baru yaitu bagian penghargaan/prestasi SHE AGC, proyek *inovatif*;
dan

g. Namun ternyata Termohon Kasasi tetap menolak melaksanakan tugas dan kewajibannya bekerja pada posisi jabatan baru yaitu bagian penghargaan/prestasi SHE AGC, proyek *inovatif*;

Namun di sisi lain ternyata *Judex Facti* menyatakan bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi bukan karena Termohon Kasasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 namun hanya karena *Judex Facti* berpendapat bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sangat sulit untuk tetap berlanjut atau sulit untuk tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis (*disharmonisasi*) sesuai Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004;

4. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas jelas *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan yang saling bertentangan karena:

a. *Judex Facti* menyatakan Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015;

b. namun ternyata *Judex Facti* justru menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah karena *disharmonisasi*;

5. Saling bertentangannya pertimbangan *Judex Facti* tersebut jelas menimbulkan dampak yang serius bagi Pemohon Kasasi. Dampak yang terjadi tidak hanya dari perbedaan nilai kompensasi yang seharusnya diterima oleh Termohon Kasasi, namun juga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dimana akan terjadi pembenaran terhadap pekerja Pemohon Kasasi lainnya bahwa walaupun terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 namun mereka masih dapat memperoleh kompensasi lebih dari Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13/2003. Jelas dengan adanya putusan *Judex Facti* ini, PKB periode 2013-2015 seakan-akan menjadi peraturan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat bagi seluruh pekerja Pemohon Kasasi;

6. Bahkan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 54 alinea 3 semakin mempertegas inkonsistensi dari pertimbangan *Judex Facti*, dimana *Judex*

Hal. 46 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Facti menyatakan Termohon Kasasi terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama namun *Judex Facti* menyatakan belum cukup sebagai alasan untuk dilakukan PHK. Bagaimana mungkin *Judex Facti* dapat menyatakan tidak cukup alasan PHK padahal jelas seluruh tindakan dari Termohon Kasasi merupakan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 ?;

7. Dalam Putusan tertanggal 30 Desember 1985, Nomor 2462 K/Pdt/1984 yang telah menjadi yurisprudensi Mahkamah Agung menyebutkan:

“... Mahkamah Agung pada tingkat Kasasi telah membatalkan putusan PT. Semarang atas alasan putusan PT nyata-nyata mengandung kekeliruan penerapan hukum, karena dalam putusan terdapat pertimbangan kontradiktif yang sangat serius ...”;

Dalam Putusan tertanggal 3 Februari 1986, Nomor 3538 K/Pdt/1984 yang telah menjadi yurisprudensi Mahkamah Agung menyebutkan:

“Pertimbangan yang mengandung kontradiksi pada dasarnya dianggap tidak memenuhi syarat sebagai putusan yang jelas dan rinci, sehingga cukup alasan menyatakan putusan yang dijatuhkan melanggar asas yang digariskan Pasal 178 ayat (1) HIR, Pasal 189 ayat (1) RBg dan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan kehakiman”;

8. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, terbukti *Judex Facti* secara nyata telah membuat pertimbangan yang saling bertentangan antara pertimbangan pada halaman 51 alinea 1 sampai dengan alinea 4 dan halaman 53 alinea 1 dan pertimbangan pada halaman 54 alinea 1 sampai dengan alinea 3 putusan. Dengan demikian adalah patut, berdasar dan adil bagi Majelis Hakim Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan *Judex Facti*;

Judex Facti salah dalam menerapkan alasan berakhirnya hubungan kerja Termohon Kasasi karena hubungan kerja yang tidak harmonis sesuai penjelasan umum alinea ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004

9. Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 54 alinea 3 putusan yaitu:

“Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim menilai di satu sisi pihak Penggugat memang secara tegas tidak menghendaki hubungan kerja tetap berlangsung, sedangkan disisi lain Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama namun belum cukup sebagai alasan



untuk dilakukan PHK namun Tergugat terbukti telah melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengganggu ketenangan dan operasional Perusahaan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sangat sulit untuk tetap berlanjut, maka dengan demikian dengan mengacu kepada kedua putusan Kasasi tersebut di atas, karenanya Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan dengan menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi kepada Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2x Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003, dan karenanya petitum Penggugat angka (2) haruslah dinyatakan dikabulkan;"

10. Sebagaimana Pemohon Kasasi jelaskan di atas bahwa Termohon Kasasi terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 Jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003. Namun ternyata *Judex Facti* tanpa alasan hukum yang jelas telah mengabaikan fakta hukum tersebut, dengan menganulir Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 Jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 sebagai dasar hukum PHK Termohon Kasasi dan menggunakan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis (disharmonisasi) sesuai Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai dasar hukum PHK Termohon Kasasi;
11. Mohon perhatian Majelis Hakim Agung bahwa Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004 hanyalah merupakan penjelasan mengenai latar belakang dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan PHK bukan mengenai alasan PHK sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 maupun PKB Pemohon Kasasi periode 2013-2015;
12. Tidak ada satupun ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2/2004 yang mengatur mengenai alasan-alasan PHK;
13. Tidak ada satupun ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 maupun PKB Pemohon Kasasi periode 2013-2015 yang mengatur bahwa Pemohon Kasasi dapat melakukan PHK dengan alasan hubungan kerja tidak harmonis atau dengan dasar hukum Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004;

Hal. 48 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



14. Terbukti dalam persidangan pada tingkat pertama bahwa dasar hukum PHK Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi adalah Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 *Jo.* Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 bukan Penjelasan Umum alinea ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004;
15. Dalam perundingan bipartit antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi pada 19, 21, 27 dan 29 Agustus 2014 (*vide* bukti P-1 sampai dengan P-4) dan Anjuran tertanggal 24 November 2014, Nomor 352/1.831 (*vide* bukti P-9), jelas bahwa perselisihan PHK Termohon Kasasi adalah mengenai pelanggaran oleh Termohon Kasasi pada saat berlakunya Surat Peringatan ke-III/terakhir, bukan karena hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sudah tidak harmonis (*disharmonisasi*);
16. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas terbukti bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 54 alinea 3 Putusan merupakan pertimbangan yang salah karena *Judex Facti* mengabulkan PHK Termohon Kasasi dengan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis (*disharmonisasi*) sesuai Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004, padahal terbukti:
 - a. Penjelasan Umum alinea ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004 bukan merupakan alasan PHK sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13/2003;
 - b. Penjelasan Umum alinea ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004 hanyalah merupakan penjelasan mengenai latar belakang dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan PHK;
 - c. Terbukti sah dan benar PHK Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi, karena telah sesuai dengan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 *Jo.* Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003;
 - d. Telah tepat dan benar pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 51 alinea 4 dan halaman 53 alinea 1 bahwa Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015;
dan
 - e. Dengan demikian adalah patut bagi Majelis Hakim Agung untuk membatalkan putusan *Judex Facti*;

Judex Facti salah dalam menerapkan hukum karena tidak menggunakan Pasal 53 AYAT 19 PKB periode 2013-2015 *jo.* Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 sebagai dasar hukum PHK Termohon Kasasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Terbukti Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015;
18. Terbukti gugatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam persidangan tingkat pertama merupakan gugatan PHK karena Termohon Kasasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 dan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015;
19. Terbukti dalam persidangan tingkat pertama bahwa:
 - a. Termohon Kasasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 PKB periode 2013-2015 dengan sanksi Surat Peringatan ke-III/terakhir;
 - b. Termohon Kasasi kembali melakukan pelanggaran pada saat berlakunya Surat Peringatan ke-III/terakhir;
dan
 - c. Karena Termohon Kasasi melakukan pelanggaran pada saat berlakunya Surat Peringatan ke-III/terakhir maka berdasarkan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 Jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 Pemohon Kasasi memutuskan untuk melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi;
20. Hal ini secara nyata telah sejalan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 51 alinea 4 dan halaman 53 alinea 1 sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis berpendapat bahwa atas tindakan Tergugat yang telah meletakkan jabatan dan tidak bersedia lagi melaksanakan tugas sebagai *Acting Section Head* sama dengan Tergugat sebagai seorang bawahan telah tidak mau atau menolak melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan melalui atasan Tergugat yang seharusnya dilaksanakan, dan Tergugat tidak dapat meletakkan jabatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara seenaknya atas kemauan sendiri begitu saja namun tentunya harus melalui suatu prosedur tertentu, karenanya menurut Majelis Hakim tindakan tersebut merupakan tindakan pelanggaran atas disiplin kerja dimana sesuai Pasal 52 ayat (4) PKB 2013-2015 atas tindakan tersebut terhadap Tergugat dapat diberikan Surat Peringatan Ke-III/Terakhir, sehingga terhadap tindakan Penggugat yang telah memberikan SP Ke-3 melalui Surat Nomor TSD/STR/INT/042/III/2014 tanggal 10 Maret 2014 perihal peringatan ke-3 dapatlah dibenarkan.”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, menurut Majelis Hakim alasan Tergugat yang mempertanyakan

Hal. 50 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)



penugasan secara tertulis dapatlah dipertimbangkan, dikarenakan penugasan secara resmi dan tertulis lebih menjamin kepastian terhadap pelaksanaan penugasan tersebut, namun Tergugat yang semestinya telah mengetahui adanya struktur organisasi perusahaan tersebut dan mengetahui tugas barunya pada bagian penghargaan/prestasi SHE AGC, proyek inovatif adalah sesungguhnya memang benar dan ada, Tergugat tidak perlu bersikeras berbasal untuk tidak mau melaksanakan tugas kewajibannya bekerja pada posisi jabatannya yang baru tersebut dengan alasan tidak ada penugasan tertulis namun tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tersebut, karena sebagaimana dalil Tergugat dirinya tidak pernah menolak penugasan baru tersebut namun pada kenyataannya tidak melaksanakan kewajibannya tersebut hanya dikarenakan penugasan yang diterima hanya secara lisan, hal ini menurut Majelis Hakim menunjukan kurang adanya rasa tanggung jawab Tergugat terhadap tugas dan kewajibannya dan lebih mementingkan ego pribadinya yang menuntut penugasan secara tertulis”;

21. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas jelas bahwa terbukti:

- a. Sah dan benar Surat Peringatan ke-III/terakhir yang diberikan kepada Termohon Kasasi, karena tindakan Termohon Kasasi yang telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat 4 PKB periode 2013-2015;
- b. Jelas Termohon Kasasi kembali melakukan pelanggaran pada saat berlakunya Surat Peringatan ke-III/terakhir;
- dan
- c. Sah dan benar PHK Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi, karena telah sesuai dengan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 Jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003;

Dengan demikian sepatutnya *Judex Facti* mengabulkan PHK terhadap Termohon Kasasi dengan dasar hukum Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 Jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003.

Judex Facti salah menerapkan hukum dalam menentukan perhitungan kompensasi PHK yang diterima oleh Termohon Kasasi;

22. Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 54 alinea 3 Putusan yaitu:

“Menimbang,..... menghukum Penggugat untuk membayar kompensasi kepada Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2x Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x Pasal 156 ayat (3), dan uang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003, dan karenanya *petitum* Penguat angka (2) haruslah dinyatakan dikabulkan;”

23. Pemohon Kasasi keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* tersebut yang menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar kompensasi PHK kepada Termohon Kasasi dengan perhitungan 2 kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13/2003;
24. Sebagaimana Pemohon Kasasi jelaskan di atas, pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 54 alinea 3 putusan merupakan pertimbangan yang salah karena *Judex Facti* mengabulkan PHK Termohon Kasasi dengan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis (*disharmonisasi*) sesuai Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004;
25. Terbukti alinea ketiga Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2/2004 hanyalah merupakan penjelasan mengenai latar belakang dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan perselisihan PHK.
26. Terbukti tidak ada satupun ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2/2004 yang mengatur mengenai alasan PHK;
Namun ternyata, *Judex Facti* berdasarkan pertimbangannya yang mengabulkan PHK Termohon Kasasi dengan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis (*disharmonisasi*) sesuai Penjelasan Umum Alinea Ketiga Undang-Undang Nomor 2/2004, telah menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar kompensasi PHK kepada Termohon Kasasi dengan perhitungan 2 kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13/2003;
27. Mohon perhatian Majelis Hakim Agung, Undang-Undang Nomor 2/2004 maupun Alinea Ketiga Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2/2004 tidak mengatur penentuan perhitungan kompensasi PHK;
28. Dalam Pasal 160 sampai dengan Pasal 169 dan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13/2003 jelas telah diatur alasan PHK dan perhitungan kompensasi untuk setiap alasan PHK tersebut;
29. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas terbukti pertimbangan *Judex Facti* yang menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar kompensasi PHK kepada Termohon Kasasi dengan perhitungan 2 kali uang pesangon sesuai

Hal. 52 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13/2003 merupakan pertimbangan yang salah, karena:

- a. Undang-Undang Nomor 2/2004 tidak mengatur mengenai alasan PHK;
 - b. Tidak ada satupun ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 yang mengatur alasan PHK karena hubungan kerja yang tidak harmonis (*disharmonisasi*);
 - c. Alasan PHK serta perhitungan kompensasi untuk setiap alasan PHK hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13/2003; dan
 - d. Dalam alinea ketiga Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2/2004, tidak tercantum perhitungan kompensasi PHK dengan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis (*disharmonisasi*);
30. Sebagaimana Pemohon Kasasi jelaskan di atas bahwa sah dan benar PHK Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi, karena telah sesuai dengan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 Jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003;
31. Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13/2003 mengatur bahwa pekerja yang di PHK berdasarkan alasan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 memperoleh 1 kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13/2003;

Dengan demikian karena PHK Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi telah sesuai dengan Pasal 53 ayat 19 PKB periode 2013-2015 Jo. Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003, maka berdasarkan Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13/2003 sepatutnya *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar kompensasi PHK kepada Termohon Kasasi dengan perhitungan 1 kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, 1 kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13/2003, dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon $1 \times 7 \times \text{Rp}11.518.600,00$	=Rp80.630.200,00
Uang Penghargaan Masa Kerja $1 \times 3 \times \text{Rp}11.518.600,00$	=Rp34.555.800,00
Uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}115.186.000,00$	=Rp17.277.900,00
Istirahat tahunan yang belum diambil	

Hal. 53 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16/22 x Rp11.237.000,00

=Rp8.172.364,00+

Total

Rp140.636.264,00

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan Pemohon Kasasi II tersebut dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti*/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II telah menolak/menentang penugasan yang diberikan oleh atasannya langsung tanpa ada alasan yang sah, dengan Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II meletakan jabatan posisi sebagai kandidat (*acting*) *section head* dan Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II menolak perintah atasannya merupakan pelanggaran, sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 52 ayat (4) Jo. Pasal 53 ayat (19) periode tahun 2013-2015. Karena itu Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I memberikan surat peringatan ke III/terakhir akan tetapi Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II tetap menolak perintah atasannya;
2. Bahwa untuk menghindarkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I memberikan tugas baru kepada Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II dibagian workshop pada tanggal 27 Maret 2014. Akan tetapi Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II tetap menolaknya. Maka sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 59 ayat (19) setelah diberikan surat peringatan ke I/II dan ke III/terakhir maka Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II dapat diberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Bahwa Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I pada 1 September 2014 melakukan skorsing menuju Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II telah sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 59 ayat (19) Jo Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I wajib membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Hal. 54 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa oleh karena *Judex Juris* mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I maka Permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dengan tanpa mempertimbangkan alasan-alasan kasasi lainnya, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II PT. TOYOTA ASTRA MOTOR dan menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I ENDANG WERDININGSIH;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II : PT. TOYOTA ASTRA MOTOR tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 26 Oktober 2015 serta 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 :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I: **ENDANG WERDININGSIH** tersebut;

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II: **PT. TOYOTA ASTRA MOTOR** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tanggal 26 Oktober 2015;

Hal. 55 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MENGADILI SENDIRI :

Dalam Konvensi

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II dengan Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I terhitung mulai tanggal Oktober 2015;
3. Menghukum Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I untuk membayar hak-hak Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II, yaitu:
 - Uang Pesangon: $1 \times 7 \times \text{Rp}11.518.600,00 = \text{Rp}80.630.200,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 3 \times \text{Rp}11.518.600,00 = \text{Rp}34.555.800,00$
 - Uang Penggantian Hak: $15\% \times \text{Rp}115.186,00 = \text{Rp}17.277.900,00$
 - Cuti Tahunan 2014/2015: $16/22 \times \text{Rp}11.518.600 = \text{Rp}8.172.364$Jumlah seluruhnya Rp140.366.264 (seratus empat puluh juta tiga ratus enam puluh enam ribu dua ratus enam puluh empat rupiah);

Dalam Rekonvensi

Menolak gugatan Rekonvensi seluruhnya;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 9 Juni 2016 oleh Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Buyung Marizal, S.H., M.H., dan Dwi Tjahyo S, 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 Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim anggota:

K e t u a,

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

Ttd./Dwi Tjahyo S, S.H.,M.H.

Ttd./Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum.

Hal. 56 dari 57 hal.Put.Nomor 91 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

TTd./Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Hal. 57 dari 57 hal.Put.Nomor 91 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)