



PUTUSAN

Nomor 323 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

F.X. SUMARTONO, kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Pulo Gebang RT. 012 / RW. 06, Kelurahan Pulo Gebang, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada P. Sanjaya Samosir, S.Sos., SH., dan Benhard Siahaan, SH., Advokat pada PaSS Law Office, beralamat di Jalan Pramuka Raya Nomor 4 – 6 Utan Kayu Utara, Jakarta Timur, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Januari 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

PT PLANET ELECTRINDO, Perseroan Terbatas, beralamat di Jalan Rawa Gatel III Siok 5/34 Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Dalam Putusan Sela

1 Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh tetap pada PT. Planet Electrindo sejak tanggal 15 Desember 1995, dengan jabatan sebagai Kepala Produksi di Pabrik yang berlokasi di Tangerang sampai dengan Tahun 2007 dan sejak bulan Juni 2007 dipindahtugaskan dengan jabatan sebagai *Service Manager* di Kawasan Industri Pulo Gadung dengan upah terakhir sebesar Rp 6.110.000,00 (enam juta seratus sepuluh ribu Rupiah);

2 Bahwa pada tanggal 16 Mei 2013 Penggugat mendapatkan surat dari Tergugat, halmana dalam isi surat tersebut adalah Penggugat dimutasi oleh Tergugat ke PT. Iga Berlian Electrindo dengan jabatan baru sebagai *QC Manager*, namun Penggugat menolak mutasi tersebut dengan alasan bahwa mutasi tersebut cacat hukum karena



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyimpang dan berbeda dari ketentuan dalam Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku ditambah lagi Tergugat tidak menyelesaikan hak-hak Penggugat selama masa kerja 18 tahun bekerja di PT. Planet Electrindo sampai perkara *a quo* ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta;

3 Bahwa Penggugat dilarang untuk masuk bekerja ditempat semula sehingga Penggugat tidak bisa lagi menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Sehingga menurut ketentuan Pasal 163 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi " Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau oerubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4)".

Sehingga menurut ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku Penggugat tetap berhak atas upah yang menurut perhitungan adalah sebesar Rp181.772.500,00 (seratus delapan puluh satu juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus Rupiah);

4 Bahwa sejak mutasi Penggugat telah tidak lagi mendapat hak-haknya sebagai pekerja di PT. Planet Electrindo, sehingga layak lah apabila Tergugat dihukum/ diperintahkan dalam suatu putusan sela untuk membayar upah proses Penggugat setiap bulannya, sejak bulan Juni tahun 2013 sampai dengan gugatan ini mendapat putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) sebesar:

a Total upah yang belum dibayarkan dihitung sejak dari bulan Juni 2013 sampai dengan bulan Juni tahun 2014 yakni selama 12 bulan dikalikan dengan Rp6.110.000,00 dengan jumlah : Rp73.320.000,00 (tujuh puluh tiga juta tiga ratus dua puluh ribu Rupiah);

b Upah selama proses perkara ini berlangsung hingga mempunyai kekuatan hukum yang tetap yang diperkirakan selama 6 bulan sebesar $6 \times \text{Rp } 6.110.000,00 = \text{Rp } 36.660.000,00$ (tiga puluh enam juta enam ratus enam puluh ribu Rupiah);

Total keseluruhan (a+b) adalah sebesar Rp 109.980.000,00 (seratus sembilan juta sembilan ratus delapan puluh ribu Rupiah);

Dalam Pokok Perkara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5 Bahwa Penggugat telah bekerja dengan masa kerja 18 (delapan belas) tahun serta melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan tidak pernah melakukan kesalahan yang bisa mengakibatkan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, halmana terbukti dengan tidak adanya surat peringatan/teguran yang menyatakan kesalahan Penggugat;

6 Bahwa tanggal 16 Mei 2013, dengan Nomor Surat 008/PLE/JKT-HRD/2013 Penggugat menerima surat dari Direksi PT. Planet Electrindo untuk dimutasi ke PT. Tiga Berlian Electric, dengan jabatan baru sebagai *QC Manager* dan lokasi tugas wilayah Jakarta di Perusahaan PT. Tiga Berlian Electric dan efektif dilaksanakan pada tanggal 1 Juni 2013. Bahwa Penggugat menolak secara tegas mutasi tersebut dengan alasan bahwa Penggugat bersedia dimutasi dari PT. Planet Electrindo ke PT. Tiga Berlian Electric jika semua tuntutan Penggugat selama bekerja 18 tahun di PT. Planet Electrindo dipenuhi dengan baik oleh Tergugat;

7 Bahwa pada tanggal 30 Juni 2013, Penggugat melalui HRG dan GM Service PT. Planet Electrindo dipanggil dan diberitahukan bahwasanya Penggugat tidak diperkenankan kembali masuk bekerja di tempat Tergugat, dan diharuskan untuk memulai bekerja pada PT. Tiga Berlian Electric perusahaan baru dimana Penggugat dimutasikan oleh Tergugat;

8 Bahwa pada tanggal 7 Juni 2013 Penggugat menerima surat dari PT Tiga Berlian Electric (Tergugat) dengan Nomor Surat 007/HRD- TBE/SPG/VI/ 2013 yang isinya menegaskan bahwa : Sesuai dengan absensi di HRD mengenai ketidakhadiran bekerja Penggugat tanpa keterangan selama 5 (lima) hari berturut-turut, Penggugat diminta untuk masuk bekerja ke PT. Tiga Berlian Electric untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku;

9 Bahwa Tergugat (PT. Planet Electrindo) tidak menginginkan tuntutan hak-hak dari Penggugat yang bersedia dimutasikan ke PT. Tiga Berlian Electric, jika semua hak-hak Penggugat selama bekerja 18 tahun di PT. Planet Electrindo dipenuhi dengan baik oleh Tergugat;

10 Bahwa pada tanggal 11 Juni 2013, Penggugat menerima 2 (dua) surat dalam waktu yang bersamaan dengan Nomor Surat 007/HRD-TBE/SPG/VI/2013 yang isinya dalam surat itu adalah : mengenai ketidakhadiran Penggugat bekerja selama 5 hari berturut-turut semenjak tanggal 3 s/d 7 Juni 2013 dan dimintakan Penggugat untuk hadir bekerja. Namun dalam surat berikutnya dengan Nomor Surat 006/HRD-BE/VI/2013 tertanggal 10 Juni 2013 yang diterbitkan oleh PT. Tiga Berlian Electric,

Hal. 3 dari 20 hal.Put.Nomor 323 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat menerima surat dengan isi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat secara sepihak kepada Penggugat terhitung mulai tanggal 11 Juni 2013;

11 Bahwa atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ini secara sepihak, Penggugat dengan itikad baik membawa permasalahan ini untuk dilangsungkan perundingan bipartit pertama tertanggal 14 Juni 2013 namun tidak mendapat titik temu antara masing-masing pihak. Demikian pula dengan Bipartit kedua tertanggal 28 Juni 2013 dan Bipartit ketiga tertanggal 12 Juli 2013, tetap tidak mendapat titik temu antar masing-masing pihak;

12 Bahwa akibat tidak ditemukannya titik temu, Penggugat mengajukan pencatatan perkara ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Administrasi Jakarta Timur, untuk dilakukan upaya mediasi lebih lanjut guna menemukan titik temu antar pihak yang berselisih. Untuk selanjutnya kemudian Sudinakertrans Kota Jakarta Timur telah memanggil Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2013 untuk hadir dalam mediasi, namun Tergugat tidak memenuhi panggilan tersebut;

13 Bahwa pada tanggal 30 Oktober Sudinakertrans melakukan panggilan kedua kepada Tergugat untuk hadir dalam mediasi, namun Tergugat tetap tidak mempunyai itikad baik dalam memenuhi panggilan tersebut. Bahwa pada panggilan ketiga dan terakhir yang dilakukan oleh Sudinakertrans Jakarta Timur kepada Tergugat tertanggal 13 November 2013, Tergugat tetap tidak menunjukkan itikad baik untuk hadir dalam mediasi tersebut;

14 Bahwa pada tanggal 16 Januari Sudinakertrans menerbitkan Surat Anjuran dengan Nomor Surat 117/1-835.3 yang menegaskan bahwa Tergugat (PT. Planet Electrindo) harus membayarkan uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebesar : uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3), dan uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

15 Bahwa berdasarkan anjuran yang diterbitkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur, Tergugat diharuskan untuk membayarkan upah dan memenuhi hak Penggugat, namun sampai perkara *a quo* ini didaftarkan dalam Pengadilan Hubungan Industrial tetap tidak ada itikad baik dari Tergugat untuk memenuhi kewajibannya kepada Penggugat;

16 Bahwa atas tindakan yang dilakukan oleh Tergugat yang dikualifikasikan sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja, maka menurut Penggugat hubungan industrial

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)



antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi harmonis, oleh karenanya Penggugat berhak atas pemenuhan hak-haknya;

17 Bahwa mutasi yang dilakukan oleh PT. Planet Electrindo tidak dapat dipertimbangkan apabila tidak disertai dengan kepastian hukum mengenai masa kerja dan hak-hak Pekerja selama bekerja 18 (delapan belas) tahun di PT. Planet Electrindo dengan alasan bahwa PT. Planet Electrindo dan PT. Tiga Berlian Electric merupakan suatu perusahaan yang berbeda;

18 Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Tiga Berlian Electric tidak mendasar dan cacat hukum, hal ini dikarenakan bahwa status Penggugat masih merupakan pekerja (buruh/karyawan) di PT. Planet Electrindo. Hal ini didasari dengan belum dipenuhinya hak-hak daripada Penggugat oleh Tergugat, maka sangatlah nyata dan jelas bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih berlangsung. Bahwa tidak mendasar dan beralasan jika PT. Tiga Berlian Electric mengategorikan bahwa Pekerja mangkir dari panggilan untuk bekerja sementara hak-hak Pekerja selama bekerja di PT. Planet Electrindo belum dipenuhi dengan baik;

19 Bahwa Penggugat menolak dengan jelas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Tiga Berlian Electric;

20 Bahwa penolakan Penggugat atas mutasi yang dilakukan oleh Tergugat cukuplah beralasan, bahwa adanya perbedaan Perusahaan antara PT. Planet Electrindo dan PT. Tiga Berlian Electric. Maka cukuplah beralasan jika Penggugat menolak mutasi tersebut karena kedua perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berbeda;

21 Bahwa oleh karena Penggugat telah dirugikan atas tindakan mutasi yang berkwalifikasi Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka Penggugat mengajukan tuntutan yang didasari dengan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya kesalahan Penggugat sebagaimana berikut :

a Pesangon

Bahwa Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan);

b Uang Penggantian Hak

Bahwa Pekerja berhak atas Uang Penggantian Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

c Hak Cuti

Bahwa pekerja berhak atas cuti tahunan sesuai Pasal 156 ayat (4) huruf a UU Ketenagakerjaan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d Tunjangan Hari Raya
Bahwa Pekerja berhak atas Tunjangan Hari Raya apabila gugatan ini berjalan sampai dengan Hari Raya Lebaran tahun 2014 atau sampai dengan pembayaran THR terjadi di perusahaan;

e Upah Proses
Bahwa Pekerja berhak atas Upah selama proses sejak terjadinya perselisihan sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap.

22 Bahwa dengan didasari ketentuan PHK tanpa kesalahan Penggugat tersebut, maka Tergugat harus membayarkan kewajibannya kepada penyugat, yang menurut perhitungan Penggugat adalah sebagai berikut :

a Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp } 6.110.000,00$ = Rp 109.980.000,00

b Uang Penghargaan Masa Kerja $7 \times \text{Rp } 6.110.000,00$ = Rp 42.770.000,00

Jumlah = Rp 152.750.000,00

c Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp } 152.750.000,00$ = Rp 22.912.000,00

Jumlah = Rp 175.662.500,00

d Uang THR tahun 2013 = Rp 6.110.000,00

e Upah proses selama perkara ini berlangsung, dengan rincian sebagai berikut :

- Total upah yang belum dibayarkan terhitung sejak dari bulan Juni 2013 sampai dengan bulan Juni tahun 2014 yakni selama 12 bulan dikalikan dengan Rp. 6.110.000 dengan jumlah : Rp. 73.320.000 (tujuh puluh tiga juta tiga ratus dua puluh ribu Rupiah);

- Upah selama proses perkara ini berlangsung hingga mempunyai kekuatan hukum yang tetap yang diperkirakan selama 6 bulan sebesar $6 \times \text{Rp } 6.110.000,00$ = Rp 36.660.000,00 (tiga puluh enam juta enam ratus enam puluh ribu Rupiah);

Jumlah yang harus dibayar = Rp 291.752.500,00 (dua ratus sembilan puluh satu juta tujuh ratus lima puluh dua ribu lima ratus Rupiah);

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

Dalam Putusan Sela

I Menyatakan Penggugat berhak atas upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai dengan keputusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewisjde*);

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)



2 Menghukum Tergugat untuk melaksanakan kewajibannya berupa upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai dengan keputusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewijsde*);

Dalam Pokok Perkara

- 1 Menerima dan mengabulkan permohonan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Nomor Surat 006/HRD-TBE/VI/2013 tertanggal 10 Juni 2013 yang diterbitkan oleh PT Tiga Berlian Electric;
- 3 Menghukum Tergugat membayarkan segala hak-hak Penggugat sampai dengan adanya keputusan yang berk.ekuatan hukum tetap, serta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat, yang menurut hitungan Penggugat pada saat didaftarkan gugatan ini adalah sebesar sebagai berikut :

a	Uang Pesangon 2 x 9 x Rp 6.110.000,00	= Rp 109.980.000,00
b	Uang Penghargaan Masa Kerja 7 x Rp6.110.000,00	= Rp 42.770.000,00
	Jumlah	= Rp 152.750.000,00
c	Uang Penggantian Hak 15% x Rp152.750.000,00	= Rp 22.912.000,00
	Jumlah	= Rp 175.662.500,00
d	Uang THR tahun 2013	= Rp 6.110.000,00
	Jumlah yang harus dibayar	= Rp 181.772.500,00

(seratus delapan puluh satu juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus Rupiah) ;

- 4 Menghukum Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya sebesar 1 x upah sebesar Rp 6.110.000,00 (enam juta seratus sepuluh ribu Rupiah);
- 5 Menghukum tergugat untuk membayar upah selama proses sampai dengan perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap sebesar Rp73.320.000,00 + Rp 36.660.000,00 = Rp 109.980.000,00 (seratus sembilan juta sembilan ratus delapan puluh ribu Rupiah);

Atau apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial *cq* Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Tergugat menyampaikan keberatan atas gugatan Penggugat dengan alasan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 Mutasi yang dilakukan kepada Sdr. Sumartono adalah karena perusahaan membutuhkan seseorang yang dapat menangani peningkatan kualitas produk sehingga dapat menghasilkan barang dengan kualitas yang baik untuk dapat bersaing di pasar Indonesia dan juga dunia Direksi PT. Planet Electrindo setelah melalui berbagai pertimbangan maka memutuskan untuk menempatkan seseorang yang mampu dan mempunyai kapabilitas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan memilih ybs. karena sebagai seorang manajer diharapkan dapat ikut mengembangkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena sesuai dengan keahlian, latar belakang dan pengalaman kerja sebelumnya;

2 Bahwa di dalam surat mutasi pihak pengusaha tetap mencantumkan masa kerja ybs selama bekerja di PT Planet Electrindo jadi kepastian hukum masa kerjanya adalah jelas dan ybs tidak pernah menyatakan penolakan secara resmi dengan membuat surat ataupun menjelaskan keberatannya kepada direksi secara langsung sehingga pengusaha tetap menganggap bersangkutan menerima perintah mutasi tersebut dan karenanya pengusaha tidak pernah berpikir untuk menyelesaikan hak-hak yang bersangkutan karena memang tidak pernah ada keinginan untuk melakukan PHK. Perusahaan melarang bersangkutan untuk masuk bekerja ketempat semula karena memang ybs harus masuk ketempat kerja yang baru dimana ditempat baru tersebut memang sangat membutuhkan tenaga dan pengawasan bersangkutan;

3 Bahwa pengusaha tidak memberikan gaji lagi karena bersangkutan tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dan dianggap mengundurkan diri setelah tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut jadi bukan karena dimutasi. Perusahaan tidak pernah melakukan PHK kepada bersangkutan sehingga perusahaan tidak punya kewajiban untuk membayar biaya upah proses;

4 Berikut adalah alasan Pengusaha tidak pernah menghadiri sidang mediasi ;

- Bahwa surat panggilan mediasi yang pertama (I) dengan Nomor surat: 2625/-1.836 tanggal 24 Oktober 2013 kami terima tanggal 29 Oktober 2013 jam 16.00 (keterangan terlampir) sedangkan sidang mediasi dilakukan pada tanggal 30 Oktober 2013 jam 10.00. pada tanggal 30 Oktober pagi jam 08.30 kami sudah menghubungi kantor Disnaker dan sudah menginformasikan kepada petugas yang ada bahwa kita tidak dapat hadir dan mohon disampaikan kepada Ibu Sri dan meminta agar surat panggilan berikutnya dapat kami terima minimal 2 hari kerja ;
- Bahwa surat panggilan mediasi yang kedua (II) dengan nomor surat: 2848/-1.835.3 tanggal 11 November 2013 kami terima tanggal 12 November jam 16.30 (keterangan terlampir) sedangkan sidang mediasi dilakukan pada tanggal 13 November



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2013 jam 10.00. Pada tanggal 13 November 2013 jam 08.15 kami menghubungi kantor Disnaker untuk meminta pengunduran jadwal karena pada hari dan jam yang sama kami sedang ada *meeting* bulanan dengan seluruh *Dept. Head* tapi no tlp. yang ada tidak dapat dihubungi, sehingga pada hari Kamis kami datang untuk menhadap ibu Sri tetapi beliau sedang ada tugas keluar kota (Jambi);

- Bahwa surat panggilan mediasi yang ketiga (III) dengan nomor surat: 2883/-1.835.3 tanggal 13 November 2013 tidak pernah kami terima sampai dengan saat ini;
- Pada tanggal 11 Desember 2013 kami berinisiatif menanyakan permasalahan tersebut dan mendapat penjelasan bahwa pihak Disnaker sudah mengirimkan surat untuk mediasi yang ketiga (III) tetapi dijelaskan bahwa kami tidak pernah mendapat surat tersebut dan beliau menyarankan agar kami mengkonfirmasi mengenai penerimaan surat panggilan secara tertulis;
- Pada tanggal 12 Desember kami membuat surat konfirmasi penerimaan panggilan dengan No. 001/PLE-HRD/SK-Out/XII/13 dan mengantarkan-nya ke kantor Disnaker (surat terlampir);
- Pada tanggal 13 Desember 2013 kami kembali datang ke kantor Disnaker untuk menyerahkan bukti surat Mutasi dan surat panggilan Dinas I, II dan III serta kronologis perkara sdr. F.X Sumartono dan diterima oleh petugas Disnaker;
- Dengan dibuatkannya surat konfirmasi penerimaan surat panggilan dan penyerahan bukti-bukti surat tentang sdr. Sumartono pada dasarnya kami berharap agar pihak Disnaker selaku pemerantara dapat mempelajari dan mempertemukan kami kembali (mengingat bahwa surat anjuran dibuat setelah dianggap telah terjadi pertemuan/panggilan sebanyak 3 kali tetapi kami tidak pernah menerima surat panggilan ketiga (III) seperti yang disebutkan dalam surat anjuran;

5 Pengusaha sudah mempunyai rencana yang terbaik bagi semua pihak (baik PT.PLE PT.TBE maupun Sdr. Sumartono) untuk mengatasi masalah kualitas produksi yang terjadi di internal perusahaan kami apabila kondisinya membaik maka perusahaan berencana untuk memberikan penghargaan kepada bersangkutan;

6 Karena sdr. Sumartono tidak mempunyai niat untuk bekerja karena tidak mau menjalankan perintah/tugas maka Kualitas produk kami mengalami banyak masalah pada bulan Juni dan Juli karena tidak adanya pimpinan didepartemen terkait yang seharusnya dapat diatasi apabila bersangkutan dapat bekerja dan melakukan tugasnya;

Hal. 9 dari 20 hal.Put.Nomor 323 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7 Dengan ketidak hadirannya bersangkutan sehingga dikualifikasi sebagai mengundurkan diri maka perusahaan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan ;

- Perusahaan tidak berkewajiban untuk membayarkan pesangon, uang penggantian hak;
- THR (Tunjangan Hari Raya) dipergunakan kami diberikan sesuai dengan Peraturan Menteri. tahun 1994 No. 04 berdasarkan Pasal 2 ayat (2) yaitu disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan. masing-masing pekerja karena bersangkutan beragama non muslim maka THR diberikan pada bulan Desember sehingga bersangkutan tidak berhak mendapatkan THR.

8 Menyatakan bahwa gugatan dari Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 205/Pdt.Sus- PHI/2014/PN.JKT.PST., tanggal 05 Januari 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 1 Juni 2013;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah selama proses yang jumlahnya sebesar Rp149.084.000,00 (seratus empat puluh sembilan juta delapan puluh empat ribu Rupiah);
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 5 Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp 722.000,00 (tujuh ratus dua puluh dua ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa hukum Penggugat dan kuasa hukum Tergugat pada tanggal 05 Januari 2015, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Januari 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 Januari 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 09/Srt.KAS/PHI/2015/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di

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 terdapat 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

Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 04 Februari 2015 ;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 10 Maret 2015, tetapi Tergugat tidak mengajukan kontra memori kasasi ;

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

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

A *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum terkait Upah Selama Proses.

- 1 Bahwa dalam pertimbangan hukumnya terkait Provisi halaman 15 alinea ke delapan yang berbunyi:

“... Majelis dapat menjatuhkan putusan sela memerintahkan pengusaha *in casu* Tergugat upah Penggugat setiap bulannya selama proses PHK ... sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”

Halmana nyata kekeliruan *Judex Facti* yang sengaja mengesampingkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yang berbunyi :

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

Ketentuan inilah yang merupakan dasar dari pemberian upah proses, sedangkan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”;

Ketentuan mana merupakan penyimpangan dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dapat dilakukan oleh Pengusaha, namun hal ini tidak lantas mengenyampingkan ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang keberlangsungan kewajiban para pihak, dimana Pengusaha tetap membayar upah dan Pekerja tetap bekerja;

Hal. 11 dari 20 hal.Put.Nomor 323 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- 2 Bahwa lebih lanjut pasal terkait kewajiban pembayaran upah, diatur hal-hal sebagai berikut:

Pengusaha berhak untuk tidak membayar Pekerja dalam hal Pekerja tidak melakukan kewajibannya untuk bekerja, halmana diatur dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”;

Pasal tersebut lebih lanjut menjelaskan bahwa ketentuan pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Halmana berdasarkan fakta dalam persidangan, Termohon Kasasi mengakui telah melarang Pemohon Kasasi masuk bekerja di tempat semula (PT Planet Electrindo) karena Termohon Kasasi telah melakukan mutasi kepada Pemohon Kasasi ke PT Tiga Berlian Electric (pertimbangan halaman 18 angka 3). Halmana nyata Pemohon Kasasi tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya, namun karena larangan dari Termohon Kasasi;

- 3 Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka sudah seharusnya Termohon Kasasi tetap memberikan upah kepada Pemohon Kasasi sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”;

- 4 Bahwa dalam pertimbangannya halaman 15 alinea terakhir, *Judex Facti* tidak cermat dalam memeriksa fakta yang terjadi dalam persidangan dengan mengatakan:

“... tidak terdapat bukti-bukti yang menyatakan bahwa Tergugat telah menerbitkan surat skorsing menuju PHK terhadap Penggugat ... “

Pertimbangan mana nyata diberikan tanpa melihat dasar hukum dengan benar yang mengkaitkan skorsing sebagai dasar/alasan pemberian upah proses sebagaimana ketentuan pasal 155 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan yang mengatur:



(2) “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

(3) “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”;

Berdasarkan ketentuan di atas nyata tindakan skorsing yang diatur dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan penyimpangan dari ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

Atau dengan kata lain Termohon Kasasi tetap wajib memberikan kepada Pemohon Kasasi upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Pemohon Kasasi sampai dengan adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

5 Bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam memberikan pertimbangan hukum, sehingga melewatkan ketentuan pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) yang berbunyi :

“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”;

Halmana seharusnya dengan melihat fakta di persidangan, *Judex Facti* segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Termohon Kasasi untuk membayar kepada Pemohon Kasasi upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pemohon Kasasi;

6 Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, sudah seharusnya seluruh permohonan Pemohon Kasasi dalam Putusan Sela pada

Hal. 13 dari 20 hal.Put.Nomor 323 K/Pdt.Sus-PHI/2015



gugatan diterima, sehingga *Judex Juris* menghukum Termohon Kasasi untuk melaksanakan kewajibannya membayarkan kepada Pemohon Kasasi upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Pemohon Kasasi sampai keputusan atas perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap;

B *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum terkait Mutasi;

7 Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum sehingga pertimbangan dan putusan terkait mutasi Pemohon Kasasi oleh Termohon Kasasi tidak sesuai dengan hukum yang seharusnya berlaku. Halmana *Judex Facti* dalam pertimbangannya telah mengesampingkan hal-hal sebagai berikut:

- a Termohon Kasasi (PT Planet Electrindo) dan PT Tiga Berlian Electric merupakan 2 (dua) badan hukum yang berbeda. Sehingga mutasi antar badan hukum merupakan suatu pelanggaran hukum.

Judex Facti telah lalai dalam penerapan hukum, dengan tidak mempertimbangkan hubungan hukum antara Termohon Kasasi dengan PT Tiga Berlian Electric yang merupakan 2 (dua) badan hukum yang berbeda, namun malah menganggap 2 (dua) badan hukum tersebut sebagai suatu kesatuan, tanpa menjelaskan dasar pertimbangan anggapan kedua badan hukum tersebut merupakan satu kesatuan;

Dengan anggapan *Judex Facti* yang menganggap Termohon Kasasi merupakan suatu kesatuan dengan PT Tiga Berlian Electric, meskipun Termohon Kasasi tidak sedikitpun menjelaskan apa hubungan antara Termohon Kasasi dengan PT Tiga Berlian Electric, apakah dalam satu group perusahaan (Meskipun hukum Indonesia tidak mengenal perusahaan Group)? Atau merupakan anak perusahaan? Atau mitra bisnis? Maka nyata *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum terkait mutasi;

Sehingga dalam hal mutasi tetap harus sudah dilaksanakan, sudah seharusnya hubungan kerja dengan Termohon Kasasi diputus terlebih dahulu dengan pembayaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja ("PHK"), baru kemudian hubungan kerja dengan PT Tiga Berlian Electric dapat dilaksanakan;

- b Tidak ada aturan hukum yang mewajibkan Pemohon Kasasi untuk melaksanakan mutasi meskipun tidak adanya perubahan masa kerja, jabatan maupun tempat kerja pada PT Tiga Berlian Electric;



Dengan tidak adanya aturan hukum tersebut, maka *Judex Facti* pun telah salah apabila menganggap Pemohon Kasasi tidak memiliki dasar untuk menuntut hak selama 18 (delapan belas) tahun bekerja pada Termohon Kasasi dengan alasan tidak adanya perubahan atau pengurangan masa kerja, jabatan maupun tempat bekerja Pemohon Kasasi (pertimbangan halaman 21 alinea kelima);

Selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* tersebut bertolak belakang dengan pertimbangan pada halaman 21 alinea ketiga yang menyatakan masa kerja Pemohon Kasasi di tempat yang baru (PT Tiga Berlian Electric) akan dimulai sejak tanggal 15 Desember 2013. Halmana dengan tidak adanya kepastian hukum dalam putusannya, maka putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan;

- 8 Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, nyata mutasi sebagaimana Surat Mutasi Karyawan No.008/PLE/JKT-HRG/V/2013 tertanggal 16 Mei 2013 (*vide* Bukti P-2 dan Bukti T-1) oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi merupakan bentuk PHK yang dilakukan karena kesalahan Termohon Kasasi yang memerintahkan Pemohon Kasasi untuk bekerja di badan hukum yang berbeda;

C *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum terkait Pelanggaran Kerja.

- 9 Bahwa nyata pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 22 alinea kedua yang menyatakan Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran disiplin dengan menolak perintah kerja yang layak, tidaklah terbukti dalam persidangan. Halmana mutasi antar badan hukum tidaklah dapat dianggap sebagai perintah kerja yang layak, justru mutasi antar badan hukum tersebut merupakan perintah kerja yang menyesatkan dan merupakan bentuk pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan;
- 10 Bahwa apabila Surat Pemberitahuan PHK No. 006/HRD-TBE/SPG/ VI/2013 yang dikeluarkan oleh PT Tiga Berlian Electric (*vide* Bukti P-5 dan Bukti T-4) dianggap oleh *Judex Facti* sebagai akibat pelanggaran disiplin Pemohon Kasasi maka sekali lagi *Judex Facti* telah tidak teliti memeriksa hubungan kerja Pemohon Kasasi dengan PT Tiga Berlian Electric. Halmana Pemohon Kasasi tidaklah memiliki hubungan kerja dengan PT Tiga Berlian



Electric, sehingga Surat Pemberitahuan PHK No. 006/HRD-TBE/SPG/VI/2013 seharusnya tidaklah memiliki dampak apapun bagi Pemohon Kasasi, termasuk tidak dapat dianggap merupakan bentuk akibat pelanggaran kerja oleh Pemohon Kasasi;

- 11 Bahwa tidak bekerjanya Pemohon Kasasi pada Termohon Kasasi sebagaimana telah kami jelaskan sebelumnya, bukanlah bentuk pelanggaran disiplin maupun bentuk ketidakinginan Pemohon Kasasi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Termohon Kasasi sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 23 alinea pertama. Halmana berdasarkan fakta persidangan justru merupakan larangan Termohon Kasasi bagi Pemohon Kasasi untuk bekerja pada Termohon Kasasi serta merupakan ketidakinginan Termohon Kasasi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Pemohon Kasasi;
5. Bahwa karena nyata dengan adanya mutasi pada tanggal 16 Mei 2013 serta larangan Termohon Kasasi yang tidak memperbolehkan Pemohon Kasasi untuk bekerja kepada Termohon Kasasi meskipun Pemohon Kasasi tetap ingin bekerja, maka berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) dan pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan sejak 16 Mei 2013 Pemohon Kasasi tetap berhak untuk menerima upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Pemohon Kasasi sejak tanggal sampai dengan adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 6 Bahwa selain itu, dengan adanya mutasi pada tanggal 16 Mei 2013 tersebut sudah seharusnya Tunjangan Hari Raya yang juga merupakan hak Pemohon Kasasi tetap dibayarkan sampai dengan adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 7 Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah kami sampaikan di atas, maka kami mohon *Judex Juris* menyatakan *Judex Facti* telah melakukan kesalahan dalam memberikan pertimbangan hukum serta putusan atas perkara *a quo*. Sehingga dengan adanya kesalahan Termohon Kasasi yang melakukan PHK dengan memerintahkan Pemohon Kasasi untuk bekerja di badan hukum yang berbeda, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Pemohon Kasasi berhak atas:
 - a Pesangon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”);

b Uang Penghargaan Masa Kerja

Bahwa Pemohon Kasasi berhak atas Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

c Uang Penggantian Hak

Bahwa Pemohon Kasasi berhak atas Uang Penggantian Hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

8 Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, Pemohon Kasasi seharusnya mendapatkan kompensasi PHK dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp } 6.110.000,00 = \text{Rp } 109.980.000,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja : $7 \times \text{Rp } 6.110.000,00 = \text{Rp } 42.770.000,00$
 - Uang Penggantian Hak : $15\% \times \text{Rp } 152.750.000,00 = \text{Rp } 22.912.500,00$
- Total Kompensasi PHK = Rp 175.662.500,00

9 Bahwa selain kompensasi PHK dengan komponen di atas, berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Pemohon Kasasi juga tetap berhak atas hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Pemohon Kasasi, di antaranya:

a Tunjangan Hari Raya

Pemohon Kasasi tetap berhak atas Tunjangan Hari Raya untuk tahun 2013 sampai dengan adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

b Upah selama proses

Bahwa Pemohon Kasasi berhak atas upah selama proses sejak bulan Mei 2013 sampai dengan adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama Memori Kasasi yang diterima tanggal 04 Februari 2015, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata *Judex Facti* salah menerapkan hukum dengan pertimbangan- pertimbangan sebagai berikut:

Hal. 17 dari 20 hal.Put.Nomor 323 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 Bahwa seharusnya *Judex Facti* memberi pertimbangan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah, karena mutasi tersebut dilakukan ke perusahaan badan hukum lain tanpa persetujuan dari Penggugat;

2 Bahwa *Judex Facti* salah dalam menerapkan ketentuan dalam Kepmenaker No. Per-04/Men/1994, seharusnya sesuai ketentuan tersebut Penggugat berhak atas uang Tunjangan Hari Raya 2013;

3 Bahwa berdasarkan hal-hal diatas patut dan adil hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dengan memperoleh hak-hak 2 (dua) kali uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak-hak, dan Tunjangan Hari Raya 2013, sedang Upah Proses adil tidak diberikan karena setelah mutasi Penggugat tidak melakukan pekerjaan, sehingga total hak-hak Penggugat sebagai berikut:

Uang Pesangon	2 x 9 x Rp 6.110.000,00	= Rp 109.980.000,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	7 x Rp6.110.000,00	= Rp 42.770.000,00
Uang Penggantian Hak 15%	x Rp 152.750.000,00	= Rp 22.912.500,00
Uang Cuti 2013		= <u>Rp 6.110.000,00</u>
Jumlah		= Rp 181.772.500,00

(seratus delapan puluh satu juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **F.X. SUMARTONO** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 205/Pdt.sus-PHI/2014/PN.Jkt.Pst., tanggal 5 Januari 2015, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Termohon Kasasi;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **F.X. SUMARTONO** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 205/Pdt.sus-PHI/2014/PN.Jkt.Pst., tanggal 05 Januari 2015;

MENGADILI SENDIRI

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan dibacakan oleh *Judex Facti*;
- 4 Menghukum Tergugat membayar hak-haknya kepada Penggugat F.X. Sumantono sebesar Rp181.772.500,00 (seratus delapan puluh satu juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus Rupiah);
- 5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menghukum Termohon Kasasi membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 25 Juni 2015 oleh Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH., MM. dan Dr. H. Fauzan, SH., MH., 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 Rafmiwan Murianeti, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-Anggota,
Ttd/Bernard, SH., MM.

K e t u a,
Ttd/Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN.,

Hal. 19 dari 20 hal.Put.Nomor 323 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Ttd/Dr. H. Fauzan, SH., MH.

Panitera Pengganti

Ttd/Rafmiwan Murianeti, SH., MH.

Biaya-biaya :

1	M e t e r a i	Rp	6.000,00
2	R e d a k s i	Rp	5.000,00
3	Administrasi kasasi	<u>Rp</u>	<u>489.000,00</u>
	Jumlah	Rp	500.000,00

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. : 19591207 1985 12 2 002