



**PUTUSAN**

**Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017**

**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:

1. **ERWIN AGUSTINUS PURBA**, bertempat tinggal di Perumahan PKS PT. Mutiara Unggul Lestari Jl. Raya Kandis Km. 63 Kecamatan. Kandis, Kab. Siak, Propinsi Riau ;
2. **BUDI SETIYO**, bertempat tinggal di Perumahan PKS PT. Mutiara Unggul Lestari Jl. Raya Kandis Km. 63 Kecamatan Kandis, Kab. Siak, Propinsi Riau ;
3. **ADNAN ARIFIN**, bertempat tinggal di Perumahan PKS PT. Mutiara Unggul Lestari Jl. Raya Kandis Km. 63 Kecamatan Kandis, Kab. Siak, Propinsi Riau ;
4. **RISJON SIAHAAN**, bertempat tinggal di Perumahan PKS PT. Mutiara Unggul Lestari Jl. Raya Kandis Km. 63 Kecamatan Kandis, Kab. Siak, Propinsi Riau ;
5. **CHANDRAWAN PANJAITAN**, bertempat tinggal di Perumahan PKS PT. Mutiara Unggul Lestari Jl. Raya Kandis Km. 63 Kecamatan Kandis, Kab. Siak, Propinsi Riau ;

Dalam hal ini kesemuanya kewarganegaraan Indonesia, memberi kuasa kepada TRIWIDODO KADARSANYOTO. S.H.,M.H., dan kawan-kawan, Pengurus Serikat Buruh pada Dewan Pengurus Cabang Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (DPC FKUI KSBSI), Kabupaten Siak, berkantor di Jalan Raya Kandis Km. 63, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, Propinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 April 2016, Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Lawan

**PT. MUTIARA UNGGUL LESTARI**, Kecamatan Kandis Kabupaten Siak berkedudukan di Jl. Raya Kandis Km. 63, kecamatan Kandis, Kabupaten Siak, diwakili oleh USLI, selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada PARAMESHWARA, S.E., S.H., M.H. dan kawan, Advokat,

Halaman 1 dari 36 hal. Put. No. 277 K/Pdt.Sus.PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berkantor di Jalan Bunga Ashoka Nomor 18-A, Kelurahan Asam Kumbang, Medan, Propinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 April 2016, Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat dan Tergugat mempunyai hubungan kerja di PT. Mutiara Unggul Lestari Palm Oil Mill Kecamatan Kandis yang beralamat di jalan Raya Kandis Km. 63 Kandis, Kabupaten Siak, Propinsi Riau;
2. Bahwa Tergugat, mempekerjakan orang lain yaitu para Penggugat dengan mempunyai kategori ada pekerjaan, ada perintah, dan ada penerima upah setiap bulannya, (vide pasal 1 ayat 6 UU N0. 13 tahun 2003 jo pasal 1 ayat 15 UU N0. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
3. Bahwa masing-masing Penggugat telah bekerja dan menerima Upah setiap bulannya dari perusahaan Tergugat antara lain;
  - a. Bahwa Penggugat Erwin Agustinus Purba, masa kerja 12 Thn, Upah terakhir Rp 2.002.000,00 ( dua juta dua ribu rupiah);
  - b. Bahwa Penggugat Budi Setiyo masa kerja 3 Thn, Upah terakhir Rp 1.982.500,00 (satu juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah);
  - c. Bahwa Penggugat Adnan Arifin masa kerja 2 Thn, Upah terakhir Rp 1.982.500,00 (satu juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah);
  - d. Bahwa Penggugat Risjon Siahaan, masa kerja 7 Thn, Upah terakhir Rp 2.025.000,00 (dua juta dua puluh lima ribu rupiah);
  - e. Bahwa Penggugat Chandrawan Panjaitan, masa kerja 5 Thn, Upah terakhir Rp 1.982.500,00 (satu juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah);
4. Bahwa sejak bulan Agustus 2015, masing-masing Penggugat tidak dipekerjakan dan tidak menerima upah sebagaimana mestinya dari Tergugat sampai dengan surat gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru ;

Halaman 2 dari 36 hal. Put. No. 277 K/Pdt.Sus.PHI/2017



5. Bahwa alasan Tergugat tidak memberikan pekerjaan dan upah kepada masing-masing Penggugat adalah karena adanya tuduhan kepada masing-masing Penggugat telah melakukan, pelanggaran disiplin perusahaan;
6. Bahwa sebagai akibat tuduhan tersebut masing-masing Penggugat, sejak tanggal 07 Agustus 2015 dan 12 Agustus 2015 telah diputuskan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat;
7. Bahwa awal kejadian, pada hari Rabu, tanggal 29 Juli 2015 sekira Jam 06:10 WIB, sdr. Syafrizal Pohan (pekerja/buruh PT. MUL dan salah satu Pengurus FKUI KSBSI) mohon ijin kepada mandornya (atasan langsung) yang bernama Mahal Barus untuk mengantarkan anaknya yang hendak bersekolah dari rumah ke tempat bus sekolah menunggu yaitu di depan kantor PT. MUL dan mandor tersebut menyetujuinya;
8. Bahwa pada saat mengantarkan kedua anaknya (berumur 4,6 tahun dan 6,6 tahun) di pertengahan jalan bertemu dengan oknum staf management PT. MUL yang bernama Natal P. Hutagaol dan kemudian oknum staf tersebut marah dengan nada tinggi kepada sdr. Syafrizal Pohan dihadapan kedua anaknya;
9. Bahwa sdr Syafrizal Pohan mengatakan kepada staf tersebut "tunggu dulu pak,saya antar anak saya dulu baru saya akan jelaskan bahwa saya juga sudah ijin dengan mandor/atasan "...dan setelah mengantar kedua anaknya, kembali sdr. Syafrizal Pohan menemui oknum staf tersebut untuk menjelaskan dan menanyakan kenapa melakukan tindakan tidak pantas tersebut dihadapan anaknya, namun tidak ada penyelesaian yang baik;
10. Bahwa permasalahan tersebut kemudian disampaikan sdr Syafrizal Pohan kepada sdr. Erwin Purba selaku ketua PK FKUI KSBSI PT. MUL dan selanjutnya ketua PK melakukan komunikasi dengan pihak management yakni General Manager (GM) Sdr. Adi Susanto Teo, untuk membicarakan permasalahan yang baru terjadi guna mencari solusi penyelesaian yang baik, namun tidak ada tanggapan terhadap permasalahan tersebut dari GM tersebut;
11. Bahwa oleh karena tidak ada penyelesaian terhadap tindakan oknum staf tersebut para pekerja/buruh yang tergabung dalam FKUI KSBSI PT. MUL melakukan aksi solidaritas (berkumpul dan tidak melakukan pekerjaan beberapa saat) dengan harapan mendapatkan perhatian dari pihak management terkait permasalahan yang terjadi serta agar adanya



penyelesaian permasalahan tindakan oknum staf tersebut yang pada akhirnya dapat mencegah hal yang demikian ini terulang kembali oleh karena oknum staf PT. MUL ini sudah sangat acap kali melakukan hal seperti ini kepada pekerja/buruh, bahkan tidak jarang oknum staf tersebut mengeluarkan kata makian dan kata-kata kotor kepada para pekerja/buruh dengan seenaknya;

12. Bahwa terhadap aksi solidaritas tersebut barulah terjadi pertemuan (duduk bersama) yang di fasilitasi oleh pihak kepolisian dalam hal ini Aparat Polsek Kandis, yang selanjutnya dalam pertemuan tersebut dicapai kata mufakat yang tertuang dalam tulisan/tertulis. Disamping tertulis juga para pihak sepakat dalam pertemuan tersebut dalam bentuk lisan (berupa komitmen yang diucapkan) dihadapan para pihak yang hadir yakni berupa : dari pihak management PT. MUL, mengatakan bahwa terhadap permasalahan ini selesai sampai disini dan tidak ada sanksi-sanksi akibat permasalahan ini dan para pekerja/buruh kembali melakukan aktifitasnya normal sebagaimana biasanya dengan catatan bahwa tidak ada jam lembur pada hari ini, yang selanjutnya terhadap komitmen dari manajemen tersebut dijamin oleh para pekerja/buruh;
13. Bahwa oleh karena sudah ada kesepakatan dan komitmen tersebut para buruh dan Para Pengurus FKUI SBSI pun kembali bekerja dengan baik sebagaimana biasanya dan proses produksi pada hari itu tidak ada terganggu sedikitpun dan atau berjalan normal sebagaimana biasanya;
14. Bahwa berkelang 9 (sembilan) hari setelah aksi untuk mempertanyakan tindakan oknum staff tersebut tepatnya tanggal 7 Agustus 2015, Tergugat memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP III) kepada seluruh anggota dan Pengurus FKUI SBSI yang melakukan aksi pada saat itu dengan alasan para pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran dimana uraian pelanggaran tersebut adalah “ telah melakukan mogok kerja tanpa ijin dan pemberitahuan kepada pihak perusahaan”;
15. Bahwa tidak cukup hanya memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP III), Tergugat pada hari yang sama yakni tanggal 7 Agustus 2015 tersebut juga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 4 (empat) orang anggota FKUI SBSI yakni Dedi Suwandi, Rizal, Adnan Arifin, dan Gerdon Marbun, dan tindakan Tergugat tidak hanya kepada keempat anggota itu saja di hari yang sama, pada tanggal 7 Agustus 2015 sore hari kembali Tergugat melakukan PHK terhadap salah satu Pengurus



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

FKUI SBSI yakni Sdr. Risjon Siahaan, dengan alasan telah melakukan pelanggaran disiplin perusahaan (mogok kerja);

Nyata dan terang alasan Tergugat mengada-ada dan hal ini bertentangan dengan ;

## **Pasal 28 UU SP/SB**

*Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:*

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh ;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh;

16. Bahwa bilamana benar walaupun tidak Penggugat telah melakukan kesalahan berupa Disiplin kerja/peraturan perusahaan tentunya yang harus dilakukan Tergugat adalah memberikan surat peringatan sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang Nomor 13 Thn 2003, pasal 161 ayat 1 “*Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja / buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut*”. Bukan melakukan pemutusan hubungan Kerja (PHK) sepihak ;

17. Bahwa Atas penjatuhan sanksi berupa PHK terhadap 5 (lima) orang pekerja/buruh yang dilakukan Tergugat maka Penggugat didampingi Pengurus FKUI SBSI menyatakan menolak PHK; dan mengajukan permintaan untuk berunding yang selanjutnya perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat pun dilaksanakan namun tidak menemui titik temu dan bahkan Tergugat tidak mau untuk membuat atau adanya risalah perundingan ;

18. Bahwa pada tanggal 8 Agustus 2015, Penggugat berkirim surat untuk meminta pihak Disosnakertrans Kabupaten Siak dapat memediasi perselisihan ini, yang kemudian pihak Disosnakertrans Kabupaten Siak mengagendakan mediasinya pada tanggal 13 Agustus 2015 ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa sebelum mediasi dilakukan di Dissosnakertrans Kabupaten Siak sebagaimana yang sudah diagendakan akan dilakukan pada tanggal 13 Agustus 2015, sehari sebelum tanggal untuk mediasi tersebut tepatnya tanggal 12 Agustus 2015, Tergugat kembali melanjutkan upayanya memberangus FKUI SBSI di PT. MUL, dengan cara yang sadis yakni melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Ketua Pengurus Komisariat Federasi Konstruksi Umum dan Informal Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia PT. Mutiara Unggul Lestari (PK FKUI KSBSI PT. MUL) Kandis dan dua orang anggota FKUI SBSI PT. MUL, yaitu :
- a. Erwin Agustinus Purba : Ketua PK FKUI KSBSI PT. MUL Kandis
  - b. Chandrawan Panjaitan : Anggota FKUI KSBSI PT. MUL Kandis
  - c. Budi Setiyo : Anggota FKUI KSBSI PT. MUL Kandis;
- Bahwa salah satu anggota yang di PHK tersebut (Budi Setiyo) adalah pekerja/buruh yang cacat akibat kecelakaan kerja di perusahaan Tergugat beberapa waktu lalu dimana anggota tubuhnya (lengan sebelah kanan) putus atau tidak ada lagi ;
20. Bahwa terhadap PHK tersebut, Penggugat melalui pengurus pada kantor Dewan Pengurus Cabang FKUI SBSI Kabupaten Siak telah melakukan penolakan dan dengan segera berkirim surat ke Tergugat, meminta mengadakan pertemuan Bipartit untuk menyelesaikan permasalahan PHK tahap dua tersebut, namun Tergugat tidak mau berkomunikasi dan mengabaikan upaya Penggugat untuk mencari penyelesaian terhadap permasalahan ini yaitu dengan tindakan tidak mau menerima surat dari Pengurus FKUI KSBSI kabupaten Siak ;
21. Bahwa pada tanggal 13 Agustus 2015 mediasi antara Penggugat dan Tergugat dilakukan, namun demikian tetap juga tidak membuahkan hasil karena masing-masing pihak tetap pada pendapatnya ;
22. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sampai dua tahap tersebut yang masih dalam proses mediasi adalah tindakan yang salah dan tidak patut serta arogan di karenakan Tergugat telah melanggar :
- a. Asas Kepatutan dan ;
  - b. Peraturan Ketenagakerjaan antara lain:

Halaman 6 dari 36 hal. Put. No. 277 K/Pdt.Sus.PHI/2017

#### 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)





**Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan**

*“ dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;*

**Pasal 155 ayat (1), (2), (3) UU Ketenagakerjaan**

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;*
- (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 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 oleh pekerja/buruh.*

23. Bahwa sesuai UU Ketenagakerjaan pasal 151, ayat 3 *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”* Sehingga surat keputusan Tergugat pada tanggal 06 dan 11 Agustus 2015, dengan nomor :

- a) Nomor 007/MUL/INT/VIII/2015, PHK atas nama Adnan Arifin,
- b) Nomor 006/MUL/INT/VIII/2015, PHK atas nama Risjon Siahaan,
- c) Nomor 016/MUL/INT/VIII/2015, PHK atas nama Budi Setiyo,
- d) Nomor 017/MUL/INT/VIII/2015, PHK atas nama Erwin Agustinus Purba,
- e) Nomor 018/MUL/INT/VIII/2015, PHK atas nama Chandrawan Panjaitan,

Bahwa oleh karena melakukan PHK terhadap Penggugat – Tergugat tidak memenuhi ketentuan diatas berdasarkan pasal 151 ayat (3) dan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 thn 2003, PHK tersebut adalah batal demi hukum. Artinya PHK tersebut dianggap tidak pernah ada ;

24. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2015, usaha pembrangusan FKUI KSBSI kembali dilakukan oleh Tergugat dengan melakukan PHK terhadap pekerja/Buruh yang bernama Kartika Sari Dewi dengan alasan melanggar



peraturan perusahaan; jelas alasan ini sangat mengada-ada dan sangat tidak berdasar ;

25. Bahwa untuk menyikapi permasalahan-permasalahan tersebut diatas, sudah beberapa kali dilakukan pertemuan di Dissosnakertrans Kabupaten Siak guna mencari penyelesaian yang baik terhadap permasalahan tersebut namun semuanya mendapat jalan buntu oleh karena Tergugat tetap pada pendiriannya melakukan PHK terhadap Ketua dan beberapa Pengurus serta anggota FKUI KSBSI PT. MUL Kandis;

26. Bahwa pada tanggal 13 dan tanggal 16 Oktober 2015 mediator mengeluarkan anjuran, yang isinya antara lain ;

a. Anjuran tertanggal 13 Oktober 2015 :

- Agar Pengusaha PT. Mutiara Unggul Lestari (PT. MUL) Mempekerjakan kembali Sdr. Kartika Sari Dewi dan memberikan Surat Peringatan Ke II kepada Sdr. Kartika Sari Dewi.;
- Agar Sdr. Risjon Siahaan dapat menerima PHK dan PT. MUL memberikan hak Sdr. Risjon Siahaan sebagaimana pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- Agar Sdr. Adnan Arifin dapat menerima PHK dan Bagi PT. MUL agar memberikan hak Sdr. Adnan Arifin sebagaimana diatur pada pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan;
- Agar Sdr. Gerdon Marbun dkk, (Gerdon Marbun, Rizal, Dedi Suwandi) dapat menerima PHK dan Pengusaha PT. MUL dapat memberikan hak dari Gerdon Marbun dkk., sebagaimana diatur dalam pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.;

b. Anjuran tertanggal 16 Oktober 2015 :

- Agar Pengusaha PT. Mutiara Unggul Lestari (PT. MUL) mempekerjakan kembali Sdr. Erwin Agustinus Purba dan memberikan Surat Peringatan ke III kepada Sdr. Erwin Agustinus Purba. ;
- Agar Pengusaha PT. MUL mempekerjakan kembali Sdr. Budi Setiyo dan memberikan Surat Peringatan Ke II kepada Sdr. Budi Setiyo;
- Agar Sdr. Chandrawan Panjaitan dapat menerima PHK dan Pengusaha PT. MUL dapat memberikan hak Sdr. Chandrawan Panjaitan sebagaimana diatur dalam pasal 161 ayat (3) UU ketenagakerjaan





27. Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap 9 (Sembilan) orang buruh, dalam kondisi yang sangat memperhatikan baik dari sisi kemanusiaan (Tergugat menyuruh mengosongkan rumah dinas yang di tempati) dan oleh karena keadaan ekonomi dan tidak adanya penghasilan sama sekali dengan sangat terpaksa 4 (empat) orang dari antara 9 (sembilan) orang yang di PHK tersebut yakni Kartika Sari Dewi, Gerdon Marbun, Rizal, Dedi Suwandi memilih menerima PHK nya tersebut,;

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

**Dalam Provisi :**

Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial ini mempunyai kekuatan hukum tetap kepada Penggugat antara lain :

1. 5 (lima) orang dari bulan Agustus s/d Desember 2015 (lima bulan) : Rp. 1.982.500,- X 5 bulan = Rp. 9.912.500,- perorang;
2. Total keseluruhannya adalah sebesar Rp. 49.562.500,- yaitu 5 (lima) orang dikali Rp. 9.912.500,- ;

**Dalam Pokok Perkara :**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah tanpa ijin oleh karena batal demi hukum;
3. Memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada pekerjaan dan posisi yang sama di perusahaan Tergugat, terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini dibacakan walaupun Tergugat melakukan upaya hokum ke tingkat Kasasi;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom), terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) terhadap setiap hari keterlambatan;
5. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, kasasi; perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bit Voorraad*)
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;



Apabila Majelis Hakim Yang Mulia, berkehendak lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

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

## A. TENTANG EKSEPSI

### 1. PETITUM GUGATAN PARA Penggugat TIDAK DIDUKUNG POSITA/POSITUM

Bahwa Penggugat dalam *petitumnya*, pada halaman 12 point 3 meminta kepada Majelis Hakim agar:

“Memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada pekerjaan dan posisi yang sama di perusahaan Tergugat, terhitung sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini dibacakan walaupun Tergugat melakukan upaya hukum ke tingkat Kasasi”

*Petitum* ini nyata tidak didukung *posita/positum* gugatan Penggugat sebab tidak ada diterangkan/diuraikan dan dijelaskan dalam *posita/positum* adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan *petitumnya* sebagai dasar lahirnya *petitum* Penggugat tersebut, oleh karena hukum acara PHI secara *mutatis mutandis* berlaku ketentuan hukum acara perdata, maka merujuk Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 582 K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975 yang pada pokoknya menjelaskan “bahwa oleh karena *petitum* gugatan tidak didukung oleh Posita maka mengakibatkan *petitum* gugatan menjadi tidak jelas, dan hal ini sejalan pula dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 720 K/Pdt/ 1997 tanggal 9 Maret 1999 yang intinya menjelaskan bahwa “*petitum* suatu gugatan harus didasarkan dan didukung oleh *positum*/dalil-dalil gugatannya yang diuraikannya secara jelas sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan *petitumnya* tanpa mana gugatan “kabur”, sehingga harus dinyatakan tidak dapat diterima”, oleh karena itu mohonlah Majelis Hakim berkenan mengabulkan eksepsi Tergugat;

Bahwa selanjutnya, demikian juga :

- > Petitum Penggugat point 2 halaman 12 gugatan, Dan
- > Petitum Penggugat point 4 halaman 14 gugatan; Dan
- > Petitum Penggugat point 5 halaman 13 gugatan; Dan
- > Permintaan Putusan Provisi halaman 12 gugatan Penggugat;



Semua *petitum* dan permintaan Putusan Provisi tersebut tanpa didukung oleh *posita/positum*, maka dengan demikian cukuplah alasan bagi Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

## **2. TENTANG KUMULASI GUGATAN KELIRU/ TIDAK JELAS**

Bahwa dalam perkara *a quo* Tergugat, telah mem-PHK masing-masing Para Penggugat yaitu :

- > Adnan Arifin
- > Risjon Siahaan
- > Chandrawan Panjaitan
- > Budi Setiyo
- > Erwin Agustinus Purba

### **PHK tersebut dilakukan :**

- Masing-masing dasar, alasan dan peristiwa PHK nya “berdiri sendiri”; dan
- Perbuatan dan “Pelanggaran disiplin perusahaan”, nya “berdiri sendiri”; dan
- Perhitungan apa yang menjadi hak yang diperoleh dari masing-masing Para Penggugat sebagai akibat adanya PHK juga “berdiri-sendiri”; dan
- Pelanggaran, dan penerbitan surat PHK terhadap Para Penggugat sendiri-sendiri; dan
- Akibat hukumnya sendiri-sendiri; dan
- Surat “Anjuran” Disnaker dan Transmigrasi Kabupaten Siak atas PHK tersebut sendiri-sendiri sebagaimana tabel dibawah ini;

<b>SURAT “ANJURAN” DISNAKER DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIAK</b>			
	<b>TERHADAP</b>	<b>NOMOR</b>	<b>TGL/BLN/ THN</b>
1.	Adnan Arifin	567/Disosnakertrans/X/2015/2070	13-10-2015
2.	Risjon Siahaan	567/Disosnakertrans/X/2015/2071	13-10-2015
3.	Chandrawan Panjaitan	567/Disosnakertrans/X/2015/2077	16-10-2015
4.	Budi Setiyo	565/Disosnakertrans/X/2015/2078	16-10-2015
5.	Erwin Agustinus Purba	565/Disosnakertrans/X/2015/2082	16-10-2015



Akan tetapi, dalam perkara *a quo* peristiwa, pelanggaran, alasan-alasan, dasar, akibat PHK masing-masing Adnan Arifin, Risjon Siahaan, Chandrawan Panjaitan, Budi Setiyo dan Erwin Agustinus Purba ternyata dikumulasi satu kesatuan dalam satu surat gugatan, padahal perbuatan/peristiwa, pelanggaran, akibat hukum dan dasar dan alasan-alasan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tersebut masing-masing “berdiri-sendiri”; dan bahkan “Anjuran Disnaker dan Transmigrasi Kabupaten Siak juga diterbitkan kepada masing-masing Para Penggugat “berdiri-sendiri” sebagaimana tabel uraian;

Dan untuk melengkapi uraian diatas, bahwa pelanggaran, Perbuatan/peristiwa dan alasan-alasan PHK masing-masing Para Penggugat tersebut memang berdiri sendiri, diantaranya:

Perbuatan/peristiwa dan alasan-alasan PHK atas kesalahan/pelanggaran disiplin kerja Penggugat Risjon Siahaan yaitu:

- > Pada tanggal 07 Juli 2015 tidak melaksanakan instruksi kerja pukul 07.000 s/d 17.00;
- > Pada tanggal 08 Juli 2015 tidak melaksanakan instruksi kerja dan tidak ada terlihat lagi di lapangan (areal kerja) mulai pukul 13.00);
- > Pada tanggal 10 dan 11 Juli 2015 tidak melaksanakan instruksi kerja pukul 07.000 s/d 15.00 Surat Peringatan Nomor 017/SP/PA/VII/2015 tertanggal 11 Juli 2015;
- > Pada tanggal 13 Juli 2015 tidak masuk kerja (mangkir) Surat Peringatan Kedua Nomor 018/SP/PA/VII/2015 tertanggal 14 Juli 2015;
- > Pada tanggal 22,23,24 Juli 2015 tidak melaksanakan job kerja yang telah diberikan oleh atasannya;
- > Tidak pernah datang bekerja di bagian general, tidak pernah mengikuti apel pagi di bagian general sejak diterbitkan surat mutasi pada tanggal 26 Juli 2015;

Maka perbuatan/peristiwa, pelanggaran dan alasan-alasan PHK atas kesalahan Penggugat Risjon Siahaan, tersebut tak dapatlah dijadikan satu dalil dalam satu gugatan dengan Perbuatan/peristiwa dan alasan-alasan PHK atas kesalahan/pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan seperti Penggugat Erwin Agustinus Purba yaitu:

- > Surat Peringatan III Nomor 005/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 07 Agustus 2015 pelanggaran pada tanggal 29 Juli 2015 pukul 10.30



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan mogok kerja tanpa seizin dan pemberitahuan kepada pihak perusahaan dengan melalaikan kewajiban sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

- > Surat Peringatan Terakhir Nomor 067/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 10 Agustus 2015 pelanggaran pada tanggal 02 Agustus 2015 meninggalkan lokasi kerja tanpa izin atasan mulai jam 01.00 s/d 07.00 saat *over shift* tidak ada kembali lagi;
- > Pada tanggal 07 Agustus 2015 tidur pada jam kerja;
- > Pada tanggal 08 Agustus 2015 meninggalkan lokasi kerja mulai jam 23.00 s/d 02.00 tanpa izin atasan pulang lebih awal sebelum jam 07.00 wib;

Jadi peristiwa dan pelanggaran yang dilakukan Penggugat Risjon Siahaan dan pelanggaran Penggugat Erwin Agustinus Purba ini tak dapat dijadikan dasar satu sama yang lainnya atau dalil Penggugat Risjon Siahaan merupakan juga dalil Penggugat Erwin Agustinus Purba demikian juga sebaliknya, pelanggaran Perbuatan/peristiwa dan alasan-alasan PHK Penggugat Adnan Arifin, Risjon Siahaan, Chandrawan Panjaitan, Budi Setiyo dan Erwin Agustinus Purba, maka nyata gugatan Para Penggugat kabur/tidak jelas; apalagi tidak pula ada hubungan perbuatan Penggugat Erwin Agustinus Purba dengan perbuatan Penggugat Risjon Siahaan dalam mem-PHK yang dilakukan Tergugat, demikian juga terhadap Penggugat Adnan Arifin, Chandrawan Panjaitan dan Budi Setiyo;

Bahkan dalam gugatan Penggugat tidak jelas/tidak tampak hubungan perbuatan yang manakah terhadap masing-masing Adnan Arifin, Risjon Siahaan, Chandrawan Panjaitan, Budi Setiyo dan Erwin Agustinus Purba, atas PHK yang dilakukan Tergugat, dengan demikian nyatalah gugatan Penggugat keliru/tidak jelas sehingga mohonlah Majelis Hakim yang mulia berkenan menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

Dan bila perkara *a quo* dirangkai persis sebagaimana tergambar dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 343.K/Sip/1975, tanggal 17 Pebruari 1977 berbunyi :

Karena antara Tergugat-Tergugat I s.d. IX tidak ada hubungannya dengan lainnya, tidaklah tepat mereka digugat sekaligus dalam satu Surat Gugatan; seharusnya mereka digugat satu persatu secara terpisah.

Halaman 13 dari 36 hal. Put. No. 277 K/Pdt.Sus.PHI/2017

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





Maka jelaslah gugatan Para Penggugat telah nyata kabur/tidak jelas;

**3. Tentang Peristiwa-Peristiwa Sebagai Dasar Tuntutan Keluar Dari Jalur Kualitas Ranah Kewenangan Para Penggugat Dalam Mengajukan Gugatan Sehingga Gugatan Penggugat Tidak Jelas/ Kabur**

Bahwa keberatan Penggugat perkara *a quo* adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Adnan Arifin, Risjon Siahaan, Chandrawan Panjaitan, Budi Setiyo dan Erwin Agustinus Purba (Penggugat); dan atas dasar inilah kemudian lahir perkara *a quo*, maka dalam perkara *a quo* Penggugat haruslah menguraikan peristiwa-peristiwa yang dasar tuntutan dalam hubungan hukumnya dengan Tergugat;

Bahwa akan tetapi ternyata dasar dan alasan tuntutan Penggugat perkara *a quo* ternyata keluar dari jalur ranah kewenangan dan kualitas Para Penggugat, dan bukan pula persoalan hukum Penggugat, dan bahkan Penggugat melepaskan apa yang telah dipertimbangkan Disnaker dan Transmigrasi Kabupaten Siak; Untuk jelasnya diuraikan sbb :

Bahwa Penggugat memberikan argumennya sbb:

“Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2015, usaha pemberangusan FKUI KSBSI kembali dilakukan oleh Tergugat dengan melakukan PHK terhadap pekerja/Buruh yang bernama Kartika Sari Dewi dengan alasan melanggar peraturan Perusahaan....dst” (Point 24 halaman 10 gugatan)

Jadi dasar peristiwa-peristiwa yang tidak ada hubungan hukumnya dengan Para Penggugat dalam kaitannya dengan perbuatan PHK dari Tergugat, yang diuraikan Para Penggugat, dengan demikian nyata dasar tuntutan keluar dari jalur kualitas ranah kewenangan Para Penggugat, sehingga gugatan Penggugat tidak jelas/ kabur;

Selanjutnya sungguh argumen Penggugat yang dikutip diatas hanya “**mendramatisir**” perkara *a quo*, sehingga akibatnya nyata-nyata Para Penggugat tidak berwenang memberikan argumen tersebut untuk dibingkaikan kedalam perkara *a quo* berkaitan dengan Surat “ANJURAN” sebab semestinya para Penggugat harus membingkaikan perkara *a quo* dengan perbuatan Tergugat terhadap Para Penggugat dan mengkaitanya dengan Surat “ANJURAN” Disnaker dan Transmigrasi Kabupaten Siak sejalan dengan Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2



Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi :

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Selanjutnya Pasal 83 ayat (1) berbunyi :

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat.

Maka jelaslah gugatan Penggugat yang keluar dari jalur “ANJURAN” Disnaker dan Transmigrasi Kabupaten Siak dan Para Penggugat juga tidak berhak dan tidak ada diberi kewenangan memberikan argumen sebagaimana dikutip diatas, dan lagi pula bukan persoalan hukum Penggugat dan selain itu kuasa Penggugat juga tidak berwenang karena kuasa Penggugat bukan bertindak untuk dan atas nama “Kartika Sari Dewi”,

Demikian juga Para Penggugat yang membawa-bawa persoalan Sdr. Gerdon Marbun dkk, (halaman 11 baris ke-7) dan Kartika Sari Dewi, Gerdon Marbun, Rizal, Dedi Suwandi (*vide* halaman 11 point 27) dan halaman 10 point 24 soal Kartika Sari Dewi yang bukan persoalan dan kewenangan Penggugat, kendatipun dalil Para Penggugat tersebut tidak benar dan mohon ditolak, sehingga nyatalah gugatan Penggugat menjadi tidak jelas/ kabur;

**4. Tentang Gugatan Para Penggugat Tidak Jelas/ Kabur, Yang Tidak Memperinci/Menguraikan Perbuatan Masing-Masing Para Penggugat**  
Bahwa Para Penggugat mendalilkan bahwa :

“.....karena adanya tuduhan kepada masing-masing Penggugat telah melakukan, pelanggaran disiplin perusahaan” (point 5 halaman 3 gugatan);

“ Bahwa sebagai akibat tuduhan tersebut masing-masing Penggugat, sejak tanggal 07 Agustus 2015 dan 12 Agustus 2015 telah diputuskan hubungan kerja .....” (point 6 halaman 3 gugatan);



Jadi persoalannya adalah, "*pelanggaran disiplin perusahaan*" dan "*tuduhan*" yang manakah yang dimaksudkan oleh Para Penggugat yang dilanggar oleh masing-masing Para Penggugat sebagaimana dimaksudkan dalam dalil Para Penggugat yang dikutip diatas untuk diuji kebenarannya dihadapan Majelis Hakim yang mulia dalam perkara *a quo*; hal ini tidak ada diuraikan atau dipaparkan oleh Para Penggugat, Padahal semestinya harus diuraikan dan dijelaskan dalam gugatan tentang "*pelanggaran disiplin perusahaan*" masing-masing Penggugat Adnan Arifin, Risjon Siahaan, Chandrawan Panjaitan, Budi Setiyo dan Erwin Agustinus Purba seperti "*pelanggaran disiplin perusahaan*" yang dilakukan:

- > Penggugat Risjon Siahaan : Pada tanggal 08 Juli 2015 tidak melaksanakan instruksi kerja dan tidak ada terlihat lagi dilapangan (areal kerja), Pada tanggal 13 Juli 2015 tidak masuk kerja (mangkir), dst....
- > Penggugat Budi Setiyo : Pada tanggal 16 agustus 2015 pukul 15.53 wib melakukan/memberikan izin lompat nomor antrian penimbangan masuk TBS a\dari nomor antrian 36 menjadi nomor 06 tanpa izin dan sepengetahuan dari atasan, dst.....

Demikian juga "*pelanggaran disiplin perusahaan*" yang dilakukan Adnan Arifin, Chandrawan Panjaitan, dan Erwin Agustinus Purba, semestinya harus diuraikan dan dijelaskan dalam gugatan perkara *a quo* secara terperinci, sehingga akan tampak PHK tersebut cukup beralasan atas "*pelanggaran disiplin perusahaan*" yang dilakukan masing-masing Penggugat tersebut, tegasnya nyatalah sudah bahwa gugatan Para Penggugat kabur/ tidak jelas;

## **II. DALAM REKONVENSI**

Bahwa Selanjutnya, Pada bagian ini, Tergugat dalam konvensi (Tergugat dk)/selanjutnya akan disebut Penggugat dalam rekonvensi (Penggugat dr) dengan ini mengajukan gugatan rekonvensi terhadap Para Penggugat dalam konvensi (Para Penggugat dk)/masing-masing selanjutnya:

1. Adnan Arifin, akan disebut ----- **TERGUGAT – 1 dr**
2. Risjon Siahaan, akan disebut ----- **TERGUGAT – 2 dr**
3. Chandrawan Panjaitan, akan disebut ----- **TERGUGAT – 3 dr**
4. Budi Setiyo, akan disebut ----- **TERGUGAT – 4 dr**



5. Erwin Agustinus Purba, akan disebut ----- **TERGUGAT – 5 dr**

Tergugat – 1 dr s/d Tergugat – 5 dr, disebut juga Para Tergugat dalam rekonsensi (Para Tergugat dr);

Bahwa selanjutnya, pada bagian uraian eksepsi dalam konpensi maupun pokok perkara dalam konpensi diatas, menurut relevansinya mohon dianggap telah diulang kembali pada bagian rekonsensi;

Bahwa telah menjadi kenyataan, sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa Para Tergugat dr telah melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam hubungan kerja, dengan memaparkan berbagai sendi-sendi ketidak harmonisan hubungan kerja antara Penggugat dr dengan Para Tergugat dr maka ketidak harmonisan tersebut membawa akibat tidak terlaksananya apa yang diamanahkan Penjelasan Umum dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Konsideran Menimbang dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penjelasan Umum Alinea III Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka jalan yang terbaik dan paling tepat adalah PHK yang telah dilakukan Penggugat dr terhadap Para Tergugat dr sudah cukup beralasan dan sah, sesuai pula dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia yang diuraikan diatas yaitu:

- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.502 K/ Pdt.Sus/2009,
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 225 K/ Pdt.Sus/2011
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 743 K/ Pdt.Sus/2010

Dan bila tetap saja dipaksakan bahwa Penggugat dr mempekerjakan para Tergugat dr maka akan menimbulkan disharmonisasi sebagaimana dipertimbangkan dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 743.K /Pdt.Sus/2010 yang telah membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang No. 42/G/2009 /PHI.PN.TPI. tanggal 3 Maret 2010, dalam pertimbangannya pada halaman 17, menyatakan:

“Pekerja telah diputuskan oleh *Judex Facti* untuk bekerja kembali, demi sosial jika dilanjutkan hubungan kerja akan bisa menimbulkan disharmonisasi,.....”;

Bahwa dengan demikian nyatalah bahwa PHK yang dilakukan Tergugat cukup beralasan dan sah selaras dengan putusan-putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut,



Bahwa selanjutnya, adapun untuk melengkapi uraian diatas, atas pelanggaran, ketidak harmonisan serta hak-hak masing Para Tergugat dr diuraikan sbb :

**A.) ADNAN ARIFIN/ TERGUGAT – 1 DR**

➤ **PELANGGARAN YANG DILAKUKAN TERGUGAT – 1 DR**

- > Diberi Surat Peringatan Pertama Nomor 082/SP/PA/XII/2014 tertanggal 06 Desember 2014 karena mangkir pada tanggal 05 Desember 2014
- > Kembali diberi Surat Peringatan Kedua Nomor 008/SP/PA/II/2015 tgl 21-2-2015, karena tidak melaksanakan prosedur kerja engan benar dalam “mengoperasikan capstan” yang mengakibatkan *power pack* bergeser, kabel elektro motor lepas sehingga terbakarnya *overloaded an consector* pada panel capetan
- > Peringatan Ketiga sesuai Surat Peringatan Nomor 021/SP/PA/VIII/2015 karena tidak masuk kerja pada tanggal 20 Juli 2015 dan 21 Juli 2015 tanpa adanya keterangan;
- > Surat Peringatan terakhir nomor 022/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 03 Agustus 2015 karena pada tanggal 03 Agustus 2015 tidak melaksanakan tugas dengan membiarkan lori kosong, duduk-duduk sambil merokok bukan jam istirahat, memukul meja melawan atasan

Atas pelanggaran yang dilakukan **ADNAN ARIFIN/ TERGUGAT – 1 DR** dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada lagi harmonisasi hubungan kerja karena Tergugat – 1 DR jelas-jelas dengan sengaja melakukan kesalahan setara yang berulang kali untuk MEMBANGUN Pemutusan Hubungan Kerja (dalam konsideran dokumentasi ILO disebut “*Constructive Dismissal*”).

Dengan demikian sangat patut Tergugat – 1 DR dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan DIANGGAP MENGUNDURKAN DIRI.

Oleh sebab itu hak-hak yang dapat diberikan sesuai PP PT.MUL Pasal 43 adalah :

Sisa Cuti : (Rp.76,230.77 x 2) = Rp. 152,462

Uang pisah : - = Rp. -

Oleh karena itu mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menyatakan sah PHK yang dilakukan Penggugat dr terhadap Adnan Arifin/Tergugat – 1 dr, berikut segala akibat hukumnya;





Oleh karena itu, PHK yang dilakukan Penggugat dr adalah sah maka mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menghukum Adnan Arifin/ Tergugat-1 dr menerima sejumlah uang PHK dari Penggugat dr/Tergugat dk sebesar Rp. 152,462 (seratus lima puluh dua ribu empat ratus enam puluh dua rupiah) yang perhitungannya dirinci sebagai berikut:

**ADNAN ARIFIN**

Masuk kerja : 26/07/2014  
Keluar : 7/8/2015  
Masa kerja : 12 bulan (1 tahun, 12hari)  
Gaji : Rp.1,982,000  
Sisa Cuti : 2 HK

**PERHITUNGAN**

Sisa cuti : (Rp.76,230.77 x 2) = Rp. 152,462  
Uang pisah : - = 0 (+)  
**Total = Rp. 152,462**

**B.) RISJON SIAHAAN/TERGUGAT – 2 DR**

- **PELANGGARAN YANG DILAKUKAN TERGUGAT – 2 DR**
- > Pada tanggal 07 Juli 2015 tidak melaksanakan instruksi kerja pukul 07.000 s/d 17.00
  - > Pada tanggal 08 Juli 2015 tidak melaksanakan instruksi kerja dan tidak ada terlihat lagi di lapangan (areal kerja) mulai pukul 13.00
  - > Pada tanggal 10 dan 11 Juli 2015 tidak melaksanakan instruksi kerja pukul 07.000 s/d 15.00 Surat Peringatan Pertama Nomor 017/SP/PA/VII/2015 tertanggal 11 Juli 2015
  - > Pada tanggal 13 Juli 2015 tidak masuk kerja (mangkir) Surat Peringatan Kedua Nomor 018/SP/PA/VII/2015 tertanggal 14 Juli 2015
  - > Pada tanggal 22,23,24 Juli 2015 tidak melaksanakan job kerja yang telah diberikan oleh atasannya, Surat Peringatan Ketiga Nomor 019/SP/PA/VII/2015
  - > Tidak pernah datang bekerja di bagian general, tidak pernah mengikuti apel pagi di bagian general sejak diterbitkan surat mutasi pada tanggal 26 Juli 2015, Surat Peringatan terakhir Nomor 020/SP/PA/VII/2015



Atas pelanggaran yang dilakukan **RISJON SIAHAAN/TERGUGAT – 2 DR** dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada lagi harmonisasi hubungan kerja karena Tergugat – 2 DR jelas-jelas dengan sengaja melakukan kesalahan setara yang berulang kali untuk **MEMBANGUN** Pemutusan Hubungan Kerja (dalam konsideran dokumentasi ILO disebut “*Constructive Dismissal*”).

Dengan demikian sangat patut Tergugat – 2 DR dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan **DIANGGAP MENGUNDURKAN DIRI**.

Oleh sebab itu hak-hak yang dapat diberikan sesuai PP PT.MUL Pasal 43 adalah :

Sisa Cuti : (Rp.77.000 x 13) = Rp.1,001,000,00

Uang pisah : (Rp.2,002,000 x 2) = Rp.4,004,000,00

Dengan demikian mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menyatakan sah PHK yang dilakukan Penggugat dr terhadap Risjon Siahahan/Tergugat – 2 dr berikut segala akibat hukumnya;

Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Penggugat dr adalah sah maka mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menghukum Risjon Siahahan/ Tergugat – 2 dr untuk menerima sejumlah uang PHK dari Penggugat dr/Tergugat dk sebesar **Rp. 5,005,000,00 (lima juta lima ribu rupiah)** yang perhitungannya dirinci sebagai berikut:

**RISJON SIAHAAN**

Masuk kerja : 27/03/2008

Keluar : 7/8/2015

Masa kerja : 88 bulan (7 tahun, 4 bulan)

Gaji : Rp.2,002,000

Sisa Cuti : 13 HK

**PERHITUNGAN**

Sisa cuti : (Rp.77,000 x 13) = Rp. 1,001,000

Uang pisah : (Rp.2,002,000 x 2) = Rp. 4,004,000 (+)

**Total = Rp. 5,005,000**

**C.) CHANDRAWAN PANJAITAN/TERGUGAT – 3 DR**

➤ **PELANGGARAN YANG DILAKUKAN TERGUGAT – 3 DR**

- > Pada tanggal 21 Desember 2014 tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya kepada atasannya (mangkir) diberi Peringatan Pertama (SP 1)
- > Pada tanggal 15 Januari 2015 terlambat masuk kerja jam 07.10 yang seharusnya masuk kerja jam 07.00 wib dan kartu absensi tidak



di “check-clock”. serta tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan disetiap departement diberi peringatan lanjutnya kedua (SP 2)

- > Pada tanggal 05 Maret 2015 terlambat masuk kerja jam 17.05 yang seharusnya masuk kerja jam 17.00 wib dan kartu absensi tidak di “check-clock”. serta tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan disetiap departement diberi peringatan lanjutnya ketiga (SP 3)
- > Pada tanggal 29 juli 2015 mengikuti aksi mogok kerja yang tidak sah karena tidak ada pemberitahuan sebelumnya kepada perusahaan, diberi surat peringatan terakhir.

Atas pelanggaran yang dilakukan **Chandrawan Panjaitan/ Tergugat – 3 dr** dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada lagi harmonisasi hubungan kerja karna Tergugat – 3 DR jelas-jelas dengan sengaja melakukan kesalahan setara yang berulang kali untuk MEMBANGUN Pemutusan Hubungan Kerja (dalam konsideran dokumentasi ILO disebut “Constructive Dismissal”).

Dengan demikian sangat patut Tergugat – 3 DR dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan DIANGGAP MENGUNDURKAN DIRI.

Oleh sebab itu hak-hak yang dapat diberikan sesuai PP PT.MUL Pasal 43 adalah :

Sisa Cuti : (Rp.76,230.77 x 13) = Rp.991,000

Uang pisah : - = -

Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Penggugat dr adalah sah maka mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menghukum Chandrawan Panjaitan/Tergugat – 3 dr menerima sejumlah uang PHK dari Penggugat dr/Tergugat dksebesar **Rp.991,000 (sembilan ratus sembilan puluh satu ribu rupiah)** yang perhitungannya dirinci sebagai berikut:

**CHANDRAWAN PANJAITAN**

Masuk kerja : 1/1/2014  
Keluar : 12/8/2015  
Masa kerja : 19 bulan (1 tahun, 7 bulan)  
Gaji : Rp.1,982,000  
Sisa Cuti : 13 HK

**PERHITUNGAN**

Sisa cuti : (Rp.76,230.77 x 13) = Rp. 991,000  
Uang pisah : - = 0 (+)  
**Total = Rp. 991,000**



**D.) BUDI SETIYO/TERGUGAT – 4 DR**

**➤ PELANGGARAN YANG DILAKUKAN TERGUGAT – 4 DR**

- > Surat nomor 016/MUL/INT/VIII/2015 perihal pemberitahuan tertanggal 11 Agustus 2015;
- > Surat Teguran tertanggal 18 Mei 2015 melakukan kesalahan penimbangan mobil TBS (Tandan Buah Segar)
- > Surat Peringatan Pertama tertanggal 20 Mei 2015 Nomor 016/SP/PA/V/2015 melakukan kesalahan penimbangan mobil TBS (Tanda Buah Segar)
- > Surat Peringatan III Nomor 030/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 07 Agustus 2015 dengan pelanggaran yaitu telah melakukan aksi mogok kerja dengan melalaikan kewajibannya menimbulkan kerugian bagi perusahaan pada tanggal 29 Juli 2015
- > Surat peringatan terakhir Nomor 068/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 10 Agustus 2015 karena melakukan pelanggaran tanggal 6 agustus 2015 pukul 15.53 wib yaitu tanpa izin dan sepengetahuan dari atasan memberikan izin lompat nomor antrian penimbangan masuk TBS dari nomor antrian 36 menjadi nomor 06;

Jadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Budi Setiyo/Tergugat – 4 dr tersebut sangat mengganggu sistem produksi dan menghilangkan rasa sikap jujur dan sikap dalam melakukan “revolusi mental” yang berhati nurani jujur, yang semua ini tak terlepas dari tidak adanya niat baik Budi Setiyo/Tergugat – 4 dr sebagaimana yang telah diuraikan diatas.dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada lagi harmonisasi hubungan kerja karna Tergugat – 4 DR jelas-jelas dengan sengaja melakukan kesalahan setara yang berulang kali untuk MEMBANGUN Pemutusan Hubungan Kerja (dalam konsideran dokumentasi ILO disebut “*Constructive Dismissal*”).

Dengan demikian sangat patut Tergugat –4 DR dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan DIANGGAP MENGUNDURKAN DIRI.

Oleh sebab itu hak-hak yang dapat diberikan sesuai PP PT.MUL Pasal 43 adalah :

Sisa Cuti : (Rp.76,230.77 x 14) = Rp.1,067,231

Uang pisah : - = -

Maka oleh karena itu mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menyatakan sah PHK yang dilakukan Penggugat dr terhadap Budi Setiyo/Tergugat – 4 dr berikut segala akibat hukumnya, sekaligus



menghukum Budi Setiyo/ Tergugat – 4 dr, menerima sejumlah uang PHK dari Penggugat dr/Tergugat dk sebesar **Rp.1,067,231 (satu juta enam puluh tujuh ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah)**, yang perhitungannya dirinci sebagai berikut:

**BUDI SETIYO**

Masuk kerja : 1/5/2013  
Keluar : 12/8/2015  
Masa kerja : 27 bulan (2 tahun, 3 bulan)  
Gaji : Rp.1,982,000  
Sisa Cuti : 14 HK

**PERHITUNGAN**

Sisa cuti : (Rp.76,230.77 x 14) = Rp.1,067,231  
Uang pisah : - = 0 (+)  
**Total = Rp.1,067,231**

**E.) ERWIN AGUSTINUS PURBA/ TERGUGAT – 5 DR**

➤ **PELANGGARAN YANG DILAKUKAN TERGUGAT – 5 DR**

- > Pada tanggal 29 Juli 2015 pukul 10.30 melakukan mogok kerja tanpa seizin dan pemberitahuan kepada pihak perusahaan dengan melalaikan kewajiban sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan sesuai Surat Peringatan III Nomor 005/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 07 Agustus 2015
- > Pada tanggal 02 Agustus 2015 meninggalkan lokasi kerja tanpa izin atasan mulai jam 01.00 s/d 07.00 saat *over shift* tidak ada kembali lagi sesuai Surat Peringatan Terakhir Nomor 067/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 10 Agustus 2015
- > Pada tanggal 07 Agustus 2015 tidur pada jam kerja
- > Pada tanggal 08 Agustus 2015 meninggalkan lokasi kerja mulai jam 23.00 s/d 02.00 tanpa izin atasan pulang lebih awal sebelum jam 07.00 wib

Dihadapan mediator saat mediasi, ybs mengatakan : “Bahwa mengenai surat peringatan terakhir terkait pekerja tidur pada jam kerja adalah diakibatkan karena pekerja saat itu sedang sakit dan telah meminta izin namun pengusaha/PT.Mutiara Unggul Lestari tetap menyuruh pekerja agar tetap masuk kerja yang tentunya mengakibatkan pekerja tidak dapat bekerja maksimal”;

Disini sudah jelas bahwa **Erwin Agustinus Purba/ Tergugat – 5 dr**





mengakui bahwa pada saat jam kerja sedang tidur, sehingga pelanggaran tersebut jelas mengganggu sistem proses produksi pada perusahaan yang sedang berjalan;

Bahwa pelanggaran yang dilakukan Erwin Agustinus Purba/ Tergugat – 5 dr tersebut merupakan tidak adanya keharmonisan dalam hubungan kerja, dan tidak pula mewujudkan keharmonisan “bermitra usaha” sehingga Erwin Agustinus Purba/Tergugat – 5 dr tetap tidak mau mengindahkan dan melaksanakan peraturan perusahaan sebagaimana terurai sbb :

- Pada tanggal 07 Agustus 2015 tidur pada jam kerja
- Surat Peringatan III Nomor 005/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 07 Agustus 2015 pelanggaran pada tanggal 29 Juli 2015 pukul 10.30 melakukan mogok kerja tanpa seizin dan pemberitahuan kepada peihak perusahaan dengan melalaikan kewajiban sehingga menimbulkan bagi perusahaan
- Pada tanggal 08 Agustus 2015 meninggalkan lokasi kerja mulai jam 23.00 s/d 02.00 tanpa izin atasan pulang lebih awal sebelum jam 07.00 wib
- Surat Peringatan Terakhir Nomor 067/SP/PA/VIII/2015 tertanggal 10 Agustus 2015 pelanggaran pada tanggal 02 Agustus 2015 meninggalkan lokasi kerja tanpa izin atasan mulai jam 01.00 s/d 07.00 saat *over shift* tidak ada kembali lagi

Jadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Erwin Agustinus Purba/ Tergugat – 5 dr tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak akan ada lagi harmonisasi hubungan kerja karna Tergugat – 5 DR jelas-jelas dengan sengaja melakukan kesalahan setara yang berulang kali untuk MEMBANGUN Pemutusan Hubungan Kerja (dalam Konsideran dokumentasi ILO disebut “*Constructive Dismissal*”);

Dengan demikian sangat patut Tergugat – 5 DR dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan DIANGGAP MENGUNDURKAN DIRI.

Oleh sebab itu hak-hak yang dapat diberikan sesuai PP PT.MUL Pasal 43 adalah :

Sisa Cuti : (Rp.77,000 x 8) = Rp. 616,000

Uang pisah : (Rp.2,002,000 x 3) = Rp.6,006,000

Bahwa oleh karena itu, PHK yang dilakukan Penggugat dr adalah sah maka mohonlah Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan menghukum Erwin Agustinus Purba/ Tergugat – 5 dr, menerima sejumlah uang PHK dari Penggugat dr/Tergugat dr sebesar **Rp.6,622,000 (enam juta enam ratus dua puluh dua ribu rupiah)**, yang perhitungannya dirinci sebagai berikut:



**ERWIN AGUSTINUS PURBA**

Masuk kerja : 13/11/2003  
Keluar : 12/8/2015  
Masa kerja : 141 bulan (11 tahun, 9 bulan)  
Gaji : Rp .2,002,000  
Sisa Cuti : 8 HK

**PERHITUNGAN**

Sisa cuti : (Rp.77,000 x 8) = Rp. 616,000  
Uang pisah : (Rp.2,002,000 x 3)= Rp. 6,006,000 (+)  
**Total = Rp. 6,622,000**

Bahwa dari uraian diatas mohonlah Majelis hakim yang mulia kiranya berkenan mengabulkan gugatan Penggugat dr/Tergugat dk seluruhnya sekaligus menyatakan sah PHK yang dilakukan Penggugat dr terhadap Adnan Arifin/Tergugat – 1 dr, Risjon Siahaan/Tergugat – 2 dr, Chandrawan Panjaitan/Tergugat – 3 dr, Budi Setiyo/Tergugat – 4 dr, Erwin Agustinus Purba/Tergugat – 5 dr, berikut segala akibat hukumnya;

Bahwa berdasarkan uraian diatas cukuplah alasan bagi Majelis Hakim yang mulia, kiranya berkenan mengabulkan gugatan Penggugat dr/Tergugat dk seluruhnya sekaligus menghukum masing-masing Para Tergugat dr membayar *dwangsoom* sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) untuk setiap hari atas keterlambatan menerima pembayaran dari Penggugat dr sebagaimana amar point 3, terhitung sejak 7 (tujuh) hari putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap; Dan membebankan seluruh biaya yang timbul dalam Dalam Kompensi Dan Rekompensi sesuai ketentuan yang berlaku;

Berdasarkan uraian diatas, dengan segala kerendahan hati Tergugat dalam kompensi (Tergugat dk)/ Penggugat dalam rekompensi (Penggugat dr) dengan ini memohon kepada Majelis Hakim yang mulia kiranya berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi:

**A. DALAM PROVISI:**

> Menolak tuntutan provisi Penggugat dalam konvensi seluruhnya;

**B. DALAM KONVENSI:**

**TENTANG EKSEPSI:**

> Menerima eksepsi Tergugat dalam konvensi;

**TENTANG POKOK PERKARA KONVENSI:**



> Menolak gugatan Penggugat dalam konpensasi seluruhnya;

**C. DALAM REKONVENSASI:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat dalam rekonpensasi seluruhnya
2. Menyatakan sah PHK yang dilakukan Penggugat dr terhadap Adnan Arifin/Tergugat – 1 dr, Risjon Siahaan/Tergugat – 2 dr, Chandrawan Panjaitan/Tergugat – 3 dr, Budi Setiyo/Tergugat – 4 dr, Erwin Agustinus Purba/Tergugat – 5 dr berikut segala akibat hukumnya;

3. Menghukum Tergugat - 1 dr s/d Tergugat 5 dr untuk menerima pembayaran sejumlah uang PHK dari Penggugat dr yaitu masing-masing:

- a. Adnan Arifin/Tergugat – 1 dr, sebesar Rp. 152,462 yang rinciannya sebagai berikut:

Sisa cuti :  $(Rp.76,230.77 \times 2) = Rp. 152,462$   
Uang pisah : - = 0 (+)  
Total = Rp. 152,462,-

(seratus lima puluh dua ribu empat ratus enam puluh dua rupiah)

- b. Risjon Siahaan/Tergugat – 2 dr, sebesar Rp. 5,005,000,- yang dirinciannya sebagai berikut:

Sisa cuti :  $(Rp.77,000 \times 13) = Rp. 1,001,000$   
Uang pisah :  $(Rp.2,002,000 \times 2) = \underline{Rp. 4,004,000 (+)}$   
Total = Rp. 5,005,000,- (lima juta lima ribu rupiah)

- c. Chandrawan Panjaitan/Tergugat – 3 dr, sebesar Rp.991,000,- yang dirinciannya sebagai berikut:

Sisa cuti :  $(Rp.76,230.77 \times 13) = Rp. 991,000$   
Uang pisah : - = 0 (+)  
Total = Rp. 991,000,-

(sembilan ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);

- d. Budi Setiyo/Tergugat – 4 dr, sebesar Rp.1,067,231,- yang dirinciannya sebagai berikut:

Sisa cuti :  $(Rp.76,230.77 \times 14) = Rp.1,067,231$   
Uang pisah : - = 0 (+)  
Total = Rp.1,067,231,-

(satu juta enam puluh tujuh ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah);

- e. Erwin Agustinus Purba/Tergugat – 5 dr, sebesar Rp.6,622,000,- yang dirinciannya sebagai berikut:

Sisa cuti :  $(Rp.77,000 \times 8) = Rp. 616,000$



Uang pisah : (Rp.2,002,000 x 3) = Rp. 6,006,000 (+)

**Total = Rp. 6,622,000,-**

**(enam juta enam ratus dua puluh dua ribu rupiah)**

4. Menghukum masing-masing Para Tergugat dr membayar *dwangsoom* sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) untuk setiap hari atas keterlambatan menerima pembayaran dari Penggugat dr sebagaimana amar point 3, terhitung sejak 7 (tujuh ) hari putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

**D. DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

- > Membebankan seluruh biaya perkara yang timbul dalam konvensi maupun rekonsensi sesuai ketentuan hukum yang berlaku;

Jika Pengadilan berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg. tanggal 30 Maret 2016 dengan amar sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya

DALAM REKONVENSI :

- Mengabulkan Gugatan Panggugat Rekonsensi untuk seruhnya ;
- Menetapkan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat Rekonsensi dengan Para Tergugat Rekonsensi terhitung sejak 12 Agustus 2015 dengan alasan Para Tergugat Rekonsensi melakukan kesalahan berat dengan segala akibat hukumnya ;
- Menghukum Penggugat Rekonsensi untuk membayarkan hak-hak Para Tergugat Rekonsensi sebagai berikut :

1. Adnan Arifin dengan masackerja sejak 26 Juli 2014 sampai dengan 12 Agustus 2015 (1 tahun 1 bulan) ;

- Uang Pisah sebesar	= Rp.	0,00
- Sisa cuti 2 HK sebesar	= Rp.	<u>152.462,00 +</u>
<b>Total</b>	<b>= Rp.</b>	<b>152.462,00</b>

(Seratus Lima Puluh Dua Ribu Empat Ratus Enam Puluh Dua Rupiah)

2. Risjon Siahaan dengan masa kerja 27 Maret 2008 sampai dengan 12 Agustus 2015 (7 tahun 5 bulan) ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pisah sebesar 2 x Rp. 2.002.000,-	= Rp. 4.004.000,00
- Sisa cuti 13 HK sebesar	= <u>Rp. 1.001.000,00 +</u>
Total	= Rp. 5.005.000,00

(Lima Juta Lima Ribu Rupiah)

3. Chandrawan Panjaitan dengan masa kerja 1 Januari 2014 sampai dengan 12 Agustus 2015 (1 tahun 7 bulan) ;

- Uang Pisah sebesar	= Rp. 0,00
- Sisa cuti 13HK sebesar	= <u>Rp. 991.000,00 +</u>
Total	= Rp. 991.000,00

(Sembilan Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Rupiah)

4. Budi Setiyo dengan masa kerja 1 Mei 2013 sampai dengan 12 Agustus 2015 (2 tahun 3 bulan) ;

- Uang Pisah sebesar ;	= Rp. 0,00
- Sisa cuti 14 HK sebesar	= <u>Rp. 1.067.231,00 +</u>
Total	= Rp. 1.067.231,00

(Satu Juta Enam Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Satu Rupiah)

5. Erwin Agustinus Purba dengan masa kerja 12 November 2003 sampai dengan 12 Agustus 2015 sampai dengan 12 Agustus 2015 (11 tahun 9 bulan)

- Uang Pisah sebesar 3 x Rp. 2.002.000	= Rp. 6.006.000,00
- Sisa cuti 8 HK sebesar	= <u>Rp. 616.000,00 +</u>
Total	= Rp. 6.622.000,00

(Enam Juta Enam Ratus Dua Puluh Dua Ribu Rupiah)

## DALAM KONVESI DAN REKONVENSI ;

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 30 Maret 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus pada tanggal 6 April 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 April 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 66/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Pbr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Pekanbaru pada tanggal 11 April 2016;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 22 April 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 3 Mei 2016;

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

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

1. Bahwa Pemohon Kasasi (Semula Penggugat) tidak dapat menerima Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut dengan baik dan untuk itu Pemohon Kasasi (Semula Penggugat) telah menyatakan mohon pemeriksaan dalam Tingkat Kasasi atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut pada tanggal 11 April 2016, hari Senin;
2. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;
3. Bahwa Pemohon Kasasi (Semula Penggugat) berpendapat seperti tersebut dalam Nomor 2 di atas dengan berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

### A. DALAM PROVISI

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru salah menerapkan atau melanggar hukum dalam perkara ini yaitu pertimbangan *Judex Facti* halaman 58 yaitu dalam mempertimbangkan tuntutan Provisi Putusan perkara No. 66/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Pbr;  
Pertimbangan hukum seperti ini adalah keliru  
Dengan alasan sebagai berikut:
  - a. Bahwa sesuai ketentuan yang berlaku yakni Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :



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

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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.

b. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika perselisihan hubungan industrial termasuk perkara *a quo* yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sepanjang belum ada penetapan oleh lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, maka para pihak (pengusaha maupun pekerja/buruh) harus/wajib melaksanakan kewajibannya. Dimana kewajiban para pihak tersebut antara lain adalah pihak pekerja/buruh yakni melakukan pekerjaan, pihak pengusaha mempekerjakan/memberi pekerjaan dan membayar upah;

c. Bahwa Penggugat dalam gugatannya telah menguraikan dengan jelas dalam *posita* angka 4,5 dan 6 dan diperjelas dan rinci dalam Replik maupun Kesimpulan Penggugat, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Pengusaha/Tergugat tidak menjalankan kewajibannya yakni tidak mempekerjakan dan tidak memberikan upah serta hak-hak pekerja/buruh;

d. Bahwa pihak pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap kewajibannya yakni tidak mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberikan skorsing, namun tetap memberikan upah dan hak-hak pekerja/buruh;

e. Bahwa penyimpangan salah satu kewajiban Yakni “ tidak mempekerjakan pekerja/buruh” telah dilakukan oleh pengusaha/Tergugat dengan memberikan skorsing kepada pekerja/buruh sesuai dengan Bukti yang diajukan Tergugat (Bukti T-15, T-16, T-17 skorsing untuk Adnan Arifin, Bukti T-27, T-28, T-29 skorsing untuk Risjon Siahaan, Bukti T-39, T-40, T-41 skorsing untuk Chandrawan Panjaitan, Bukti T-50, T-51, T-52 untuk Budi Setiyo, dan Bukti T-63, T-64, T-65 untuk Erwin Agustinus Purba) namun kewajiban yang harus/wajib dilaksanakan Pengusaha/Tergugat yakni tetap membayar upah dan hak-hak pekerja/buruh tidak dilaksanakan Pengusaha/Tergugat;



- f. Bahwa dengan adanya uraian secara rinci dalam *posita* dan bukti yang terungkap di persidangan maka terbukti Pengusaha PT. Mutiara Unggul Lestari/Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya yakni membayarkan upah dan hak-hak pekerja/buruh dalam hal ini kepada Para Penggugat, sehingga dengan demikian tidak patut dan tidak layak tuntutan Penggugat dalam Provisi di Tolak oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.;

## DALAM POKOK PERKARA

2. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* pada putusan perkara No. 66/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Pbr, pada halaman 59 sampai dengan paragraf keempat halaman 63 tersebut mengenai PHK karena melakukan kesalahan berat (melakukan mogok kerja tidak sah) yang dilakukan Pemohon Kasasi (semula Penggugat) adalah salah dalam menerapkan hukum

Dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa aksi solidaritas yang diartikan oleh *Judex Facti* sebagai mogok kerja dilakukan oleh Pemohon Kasasi (semula Penggugat) berlangsung selama 3 (tiga) jam, dimulai jam 11.00 wib hingga 13.00 wib tanggal 29 Juli 2015, yang dipicu oleh tindakan oknum staff management Termohon Kasasi (semula Tergugat) yang memaki dengan nada tinggi dan kata yang tidak pantas kepada salah satu pekerja/buruh dihadapan anaknya yang berusia 4,6 tahun dan 6,6 tahun ketika akan mengantarkan anaknya menuju bus sekolah.
- b. Bahwa terhadap aksi solidaritas yang diartikan oleh *Judex Facti* sebagai mogok kerja pada tanggal 29 Juli 2015, Termohon Kasasi (semula Tergugat) membayarkan upah para Pemohon Kasasi (semula Penggugat) dan dibayarkan dengan pembayaran upah bulan Juli 2015, artinya secara tidak langsung Termohon Kasasi (semula Tergugat) menganggap tidak ada aksi mogok kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi (semula Penggugat).
- c. Bahwa ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat diatur melalui Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") Akan tetapi, kemudian ada putusan Mahkamah Konstitusi ("MK") yang membatalkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tersebut yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 diucapkan tanggal 28 Oktober 2004. Berdasarkan putusan MK tersebut Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005 ("SE Menakertrans"). SE Menakertrans ini menegaskan bahwa jika pengusaha hendak melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, harus ada putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu. Sehingga, harus dibuktikan terlebih dulu kesalahannya melalui mekanisme peradilan pidana. Jadi, tidak ada PHK karena kesalahan berat tanpa putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;

- d. Bahwa ketentuan mengenai mogok kerja dan segala akibat mogok kerja diatur tersendiri, bukanlah berdasarkan ketentuan "melakukan kesalahan berat" sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* dalam pertimbangannya.;
- e. Bahwa dengan adanya pembayaran upah pada hari mogok kerja maka sesungguhnya tidak ada mogok kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi (semula Penggugat) dengan demikian Pemohon Kasasi (semula Penggugat) juga tidak melakukan kesalahan berat oleh karena selain tidak ada aksi mogok juga tidak ada ketentuan yang dilanggar oleh Pemohon Kasasi (semula Penggugat) maka terbukti bahwa Tergugat / Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran hukum dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak patut dan tidak layak gugatan Pemohon Kasasi (semula Penggugat) dalam Konvensi dalam Pokok Perkara di Tolak/ Tidak dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;

## DALAM REKONVENSI

3. Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dalam perkara ini yaitu dalam mempertimbangkan Termohon Kasasi (semula Tergugat) telah benar/sesuai hukum dalam melakukan PHK yakni karena Pemohon Kasasi (semula Penggugat) telah melakukan kesalahan berat maka Termohon Kasasi (semula Tergugat) hanya berkewajiban membayar hak-hak Pemohon Kasasi (semula Penggugat) sebagaimana dimaksud pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (pertimbangan Hukum di paragraf kelima halaman 63 sampai dengan halaman 65 pada Putusan Nomor 66/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Pbr)

Pertimbangan Hukum seperti ini adalah keliru :

Dengan alasan :

- Bahwa "alasan kesalahan berat" yang diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan tidak



mempunyai hukum mengikat sesuai putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor :012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, oleh karenanya dalil karena melakukan kesalahan berat tidak dapat digunakan sebagai acuan/dasar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial demikian juga dengan perkara aquo;

- Bahwa oleh karena PHK akibat penerapan dalil "*telah melakukan kesalahan berat*" tidak dapat digunakan sebagai acuan/dasar dalam penyelesaian hubungan industrial maka terhadap hak atas PHK karena kesalahan berat yang diatur dalam pasal 156 ayat (4) juga tidak dapat diterapkan/digunakan.
- Bahwa dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan alasan PHK telah melakukan kesalahan berat tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sehingga tidak dapat dipakai menjadi dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka terhadap hak atas PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat juga bukanlah pasal 156 ayat (4), sehingga tidak patut dan tidak layak gugatan Termohon Kasasi (semula Tergugat) dalam rekonvensinya dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 April 2016 dan dihubungkan dengan kontra memori kasasi tanggal 3 Mei 2016 pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Pekanbaru telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Para Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran di tempat kerja dan mogok kerja yang tidak sah sehingga putusannya hubungan kerja karena pelanggaran berat sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti* dengan tepat. Namun persoalan lain yang harus dipertimbangkan adalah apakah Tergugat telah melakukan panggilan secara patut kepada Para Penggugat yang melakukan mogok kerja? Bahwa tidak terdapat bukti kalau Tergugat melakukan pemanggilan;

Bahwa untuk memutus hubungan kerja tanpa adanya pesangon maka sesuai ketentuan Pasal 142 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 6 Kepmenakertran Nomor 232/Men/2003, maka Tergugat harus memanggil 2





(dua) kali untuk bekerja dalam waktu 7 (tujuh) hari. Ternyata tidak ada pemanggilan untuk bekerja kembali sehingga Para Penggugat tidak dapat dikualifikasi mengundurkan diri;

Bahwa terhadap peristiwa hukum ini patut dan adil diterapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Para Penggugat berhak atas 1 (satu) kali uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan masa kerja dan upah dalam dalil gugatan Para Penggugat, perinciannya sebagai berikut:

a. Penggugat I (Erwin Agustina Purba)

- Uang Pesangon :  $9 \times \text{Rp}2.002.000,00 = \text{Rp}18.018.000,00;$
- UPMK :  $5 \times \text{Rp}2.002.000,00 = \text{Rp}10.010.000,00;$
- UPH :  $15 \% \times \text{Rp}28.028.000,00 = \text{Rp } 4.204.200,00;$
- Jumlah =  $\text{Rp}32.232.200,00;$

(tiga puluh dua juta dua ratus tiga puluh dua ribu rupiah);

b. Penggugat II (Budi Setiyo)

- Uang Pesangon :  $4 \times \text{Rp}1.982.500,00 = \text{Rp } 7.932.000,00;$
- UPMK :  $2 \times \text{Rp}1.982.500,00 = \text{Rp } 3.965.000,00;$
- UPH :  $15 \% \times \text{Rp}11.897.000,00 = \text{Rp } 1.784.550,00;$
- Jumlah =  $\text{Rp}13.681.550,00;$

(tiga belas juta enam puluh delapan satu ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);

c. Penggugat III (Adnan Arifin)

- Uang Pesangon :  $2 \times \text{Rp}1.982.500,00 = \text{Rp } 7.932.000,00;$
- UPH :  $15 \% \times \text{Rp}7.932.000,00 = \text{Rp } 1.189.500,00;$
- Jumlah =  $\text{Rp } 9.119.550,00;$

(sembilan juta seratus sembilan belas ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);

d. Penggugat IV (Risjon Siahaan)

- Uang Pesangon :  $7 \times \text{Rp}2.025.000,00 = \text{Rp}14.175.000,00;$
- UPMK :  $3 \times \text{Rp}2.025.000,00 = \text{Rp } 6.075.000,00;$
- UPH :  $15 \% \times \text{Rp}20.250.000,00 = \text{Rp } 3.037.500,00;$
- Jumlah =  $\text{Rp}23.287.500,00;$

(dua puluh tiga juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

e. Penggugat V (Chandrawan Panjaitan)

- Uang Pesangon:  $6 \times \text{Rp}1.982.500,00 = \text{Rp}11.895.000,00;$
- UPMK :  $2 \times \text{Rp}1.982.500,00 = \text{Rp } 3.965.000,00;$



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- UPH :  $15\% \times \text{Rp}15.860.000,00 = \text{Rp} 2.379.000,00;$   
Jumlah = Rp18.239.000,00;

(delapan belas juta dua ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. ASSAARI ROMUZUN** dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Palembang Nomor 15/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Plg., tanggal 30 Maret 2016 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

## M E N G A D I L I

Mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1. **ERWIN AGUSTINUS PURBA**, 2. **BUDI SETIYO**, 3. **ADNAN ARIFIN**, 4. **RISJON SIAHAAN**, 5. **CHANDRAWAN PANJAITAN** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Pekanbaru Nomor 66/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 30 Maret 2016;

## MENGADILI SENDIRI

### DALAM KONVENSI:

### DALAM PROVISI:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat;

### DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat;

### DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 35 dari 36 hal. Put. No. 277 K/Pdt.Sus.PHI/2017



2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat Putus;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat:
  - a. Penggugat I (Erwin Agustina Purba) sebesar Rp32.232.200,00 (tiga puluh dua juta dua ratus tiga puluh dua ribu rupiah);
  - b. Penggugat II (Budi Setiyo) sebesar Rp13.681.550,00 (tiga belas juta enam puluh delapan satu ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);
  - c. Penggugat III (Adnan Arifin) sebesar Rp 9.119.550,00 (sembilan juta seratus sembilan belas ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);
  - d. Penggugat IV (Risjon Siahaan) sebesar Rp23.287.500,00 (dua puluh tiga juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
  - e. Penggugat V (Chandrawan Panjaitan) sebesar Rp18.239.000,00 (delapan belas juta dua ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah);

**DALAM REKONVENSI:**

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:**

- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 29 Maret 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H.,M.H.,LLM., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H.,M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Ayumi Susriani, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,  
ttd.  
Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.  
ttd.  
Dr. H. Fauzan, S.H.,M.H.

Ketua Majelis,  
ttd.  
Dr. Ibrahim, S.H.,M.H.,LLM.

Panitera Pengganti,  
ttd.  
Ayumi Susriani, S.H.,M.H.

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas nama Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.  
NIP 19591207 198512 2 002