



**PUTUSAN**

Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

**ANDRE F. L. ANGGUI**, bertempat tinggal di Jalan Moncokerto 1/18 RT/RW 017/013, Utan Kayu Selatan, Matraman, Jakarta Timur 13210, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rahman Kholid, S.H. dan kawan-kawan, Advokat dari Kantor Hukum Rahman Kholid & Partner, berkantor di Ruko Cahaya Anugerah Nomor 8 Jalan Inspeksi Kali Malang, Setiadarma, Tambun Selatan, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 April 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**PT MITSUBISHI CORPORATION INDONESIA (MCI)**, diwakili oleh Masatsugu Kurahashi selaku Presiden Direktur, beralamat di Sentral Senayan II, 19<sup>th</sup> Floor, Jalan Asia Afrika Nomor 8 Jakarta 10270, dalam hal ini memberi kuasa kepada Donald A. Situmorang, S.H. dan kawan, Para Advokat, pada BDP Law Office, beralamat di Wisma Iskandarsyah Blok A-10, Jalan Iskandarsyah Raya Kav. 12-14, Jakarta Selatan 12160, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Mei 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat dengan Para Tergugat telah terikat hubungan kerja, dengan rincian sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No	Nama	Tanggal Masuk Bekerja	Masa Kerja	Upah (Rp)
1	Andre F. L. Anggui	28 April 1997	18 tahun & 4 bulan	25.002.000,00
2	Tjandra Dewi Sumantri	1 Juli 1985	30 tahun & 2 bulan	21.430.000,00
3	Ong Go Wijayanto	1 Agustus 1997	18 tahun & 1 bulan	18.869.000,00
4	Rina Pricilia Kurniawan	12 Sept 1990	24 Tahun & 11 bulan	17.858.000,00
5	Trisbie	2 Sept 2013	2 tahun	16.308.000,00
6	Ramadhianti Rachman	18 Juni 2012	3 tahun & 2 bulan	9.772.000,00
7	Ria Aryani	2 Des 2013	1 tahun & 9 bulan	9.772.000,00

2. Bahwa dalam hubungan kerja tersebut, Para Tergugat bekerja di bagian *Living Essentials Group* (LEG) dan dikarenakan adanya Keputusan Penggugat untuk menutup bagian LEG tersebut pertanggal 31 Agustus 2015 maka Penggugat harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada seluruh pekerja pada bagian tersebut, termasuk Para Tergugat;
3. Bahwa terkait dengan keputusan Penggugat tersebut, maka Penggugat telah memberitahukan secara lisan mengenai maksud tersebut dan juga secara tertulis dengan menerbitkan dan mengirimkan surat dengan Nomor 603/ADM/2015 tanggal 29 Juli 2015, perihal: Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada seluruh pekerja bagian LEG termasuk Para Tergugat;
4. Bahwa alasan penutupan bagian LEG adalah karena pekerjaan yang selama ini dikerjakan oleh Para Pekerja bagian LEG termasuk Para Tergugat akan tidak ada lagi di perusahaan Penggugat, dimana hal tersebut adalah terkait dengan keputusan bisnis Pemegang Saham (induk) perusahaan Penggugat yaitu Mitsubishi Corporation yang telah mendirikan PT MC Living Essentials Indonesia (MCLEI) pada tahun 2012, yang salah satu bidang usahanya adalah sama dengan bagian LEG yang ada di perusahaan Penggugat;
5. Bahwa penutupan bagian LEG secara permanen mengakibatkan Penggugat terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pertanggal 31 Agustus 2015 kepada seluruh pekerja di bagian LEG tersebut termasuk

Halaman 2 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Tergugat, dengan pembayaran kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 47 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT MCI Tahun 2014-2016;

6. Bahwa terkait dengan keputusan PHK tersebut maka Penggugat telah melakukan upaya agar setelah pelaksanaan PHK seluruh pekerja bagian LEG termasuk Para Tergugat dapat tetap (langsung) bekerja di PT MCLEI dengan upah dan tunjangan yang sama. Namun sangat disayangkan, dari 15 (lima belas) orang pekerja di bagian LEG yang terkena PHK, hanya 5 (lima) orang saja yang mengajukan Permohonan kepada PT MCLEI untuk diterima bekerja sejak tanggal 1 September 2015 (dimana kelima orang tersebut telah bekerja di PT MCLEI sejak tanggal 1 September 2015 hingga saat ini), sedangkan 10 (sepuluh) orang lagi tidak mengajukan permohonan sampai dengan batas waktu yang ditentukan oleh PT MCLEI;
7. Bahwa sejak pemberitahuan akan adanya PHK dikeluarkan oleh Penggugat hingga tanggal pelaksanaan PHK yaitu 31 Agustus 2015 maka diantara Penggugat dan Para Tergugat telah melakukan komunikasi baik lisan maupun tertulis melalui surat;
8. Bahwa terkait dengan surat-menyurat yang terjadi diantara Penggugat dan Para Tergugat, maka Para Tergugat melalui kuasanya yaitu PUK SP NIBA-SPSI telah mengirimkan Surat Nomor 024/PMP/ SPSI-MCIA/II/2015 tanggal 17 Juni 2015 dan Nomor 025/PMP/SPSI-MCIA/II/2015 tanggal 3 Juli 2015, yang intinya tidak menolak atau menghalangi PHK dan mutasi permanen karyawan dari PT MCI ke PT MCLEI, namun dengan syarat bahwa PKB PT MCI harus diberlakukan di PT MCLEI.;
9. Bahwa keinginan Para Tergugat tersebut tentunya ditolak oleh Penggugat dikarenakan PT MCI dan PT MCLEI adalah 2 (dua) badan hukum yang berbeda, sehingga tidaklah mungkin Manajemen PT MCI mengatur agar PKB PT MCI diberlakukan di PT MCLEI dan juga proses yang dilakukan terhadap Para Tergugat adalah proses pemutusan hubungan kerja (PHK) dikarenakan ditutupnya satu bagian yaitu bagian LEG, dan bukan perubahan nama perusahaan atau perubahan status perusahaan. Sikap Penggugat tersebut tercermin dari surat yang dikeluarkannya yaitu dengan Nomor 596/ADM/2015 tanggal 7 Juli 2015;
10. Bahwa sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat selaku Pengusaha telah mengupayakan perundingan Bipartit sebanyak 2 (dua) kali, sebagaimana diamanatkan Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam kedua perundingan Bipartit tersebut, Para Tergugat

Halaman 3 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyampaikan permintaan terkait proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat yaitu tambahan uang kompensasi sebanyak 10 (sepuluh) kali ketentuan PKB PT MCI dan pemberlakuan PKB PT MCI tahun 2014-2016 di PT MCLEI;

11. Bahwa atas permintaan Para Tergugat tersebut, maka Penggugat menyatakan sikap yang pada intinya tidak dapat mengabulkan permintaan Para Tergugat, sehingga upaya Perundingan Bipartit tersebut tidak membuahkan kesepakatan antara Penggugat dan Para Tergugat. Akibat tidak adanya kesepakatan tersebut maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal;
12. Bahwa sehubungan perundingan bipartit tersebut gagal, maka Penggugat mencatatkan Perselisihan *a quo* ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta Pusat, melalui Surat Nomor 0807/BDP-MedA/III/2015, tanggal 13 Agustus 2015, perihal Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial;
13. Bahwa atas Permohonan Penggugat tersebut, Mediator Hubungan Industrial yang ditunjuk untuk itu telah melaksanakan sidang Mediasi, dimana dalam sidang mediasi pertama Penggugat telah menyatakan sikapnya akan tetapi Para Tergugat tidak bersedia menanggapi perselisihan yang ada, dan pada Sidang Mediasi yang kedua Para Tergugat malah tidak datang menghadirinya, dimana hal tersebut mengakibatkan tidak tercapainya kata sepakat atas penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut;
14. Bahwa terkait Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat telah menerbitkan Surat Nomor 2107/-1.835.1, tanggal 30 Oktober 2015 Perihal: anjuran yang pada pokoknya berbunyi sebagai berikut:

Menganjurkan

1. Agar pekerja Andre F.L. Anggui, dkk (7 orang) dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan PT Mitsubishi Corporation Indonesia dengan pembayaran Uang Pesangon dan hak-hak lainnya sesuai dengan Pasal 47 Perjanjian Kerja Bersama Penggugat tahun 2014-2016;
2. Agar Perusahaan PT Mitsubishi Corporation Indonesia membayarkan kepada pekerja Andre F.L. Anggui, dkk (7 orang) sebagai berikut:
  - a. Pekerja Andre F.L. Anggui:

Halaman 4 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Uang Pensiun  
 $25 \times \text{Rp}26.847.000,00 = \text{Rp}671.175.000,00$
2. Uang Penggantian Hak  
 $15 \% \times \text{Rp}671.175.000,00 = \text{Rp}100.676.250,00$
3. *Balance of Annual* = Rp 39.207.682,00
4. Idul Fitri Allowance = Rp 4.167.000,00
5. *Performance Bonus* = Rp 23.420.000,00 +
- Jumlah = Rp838.645.932,00

(delapan ratus tiga puluh delapan juta enam ratus empat puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh dua rupiah)

b. Pekerja Francisca Tjandra Dewi S:

1. Uang Pensiun  
 $30 \times \text{Rp}23.275.000,00 = \text{Rp}698.250.000,00$
2. Uang Penggantian Hak  
 $15 \% \times \text{Rp}698.250.000,00 = \text{Rp}104.737.500,00$
3. *Balance of Annual* = Rp 42.318.182,00
4. Idul Fitri Allowance = Rp 3.879.167,00
5. *Performance Bonus* = Rp 16.862.083,00 +
- Jumlah = Rp866.046.932,00

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

c. Pekerja Onggo Wijayanto:

1. Uang Pensiun  
 $25 \times \text{Rp}20.714.000,00 = \text{Rp}517.850.000,00$
2. Uang Penggantian Hak  
 $15 \% \times \text{Rp}517.850.000,00 = \text{Rp} 77.677.500,00$
3. *Balance of Annual* = Rp 37.661.818,00
4. Idul Fitri Allowance = Rp 3.452.333,00
5. *Performance Bonus* = Rp 16.967.917,00 +
- Jumlah = Rp653.609.568,00

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

d. Pekerja Rina Pricillia Kurniawan:

1. Uang Pensiun  
 $28 \times \text{Rp}19.703.000,00 = \text{Rp}551.684.000,00$
2. Uang Penggantian Hak  
 $15 \% \times \text{Rp}551.684.000,00 = \text{Rp} 82.752.600,00$





3. <i>Balance of Annual</i>	= Rp 5.823.635,00
4. <i>Idul Fitri Allowance</i>	= Rp 3.283.833,00
5. <i>Performance Bonus</i>	= Rp 7.397.083,00 +
Jumlah	= Rp690.941.152,00

(enam ratus sembilan puluh juta sembilan ratus empat puluh satu ribu seratus lima puluh dua rupiah)

e. Pekerja Trisbie Randhawa

1. Uang Pensiun	
6 x Rp18.153.000,00	= Rp 16.337.700,00
2. <i>Balance of Annual</i>	= Rp 16.090.159,00
3. <i>Idul Fitri Allowance</i>	= Rp 3.025.500,00
4. <i>Performance Bonus</i>	= Rp 20.164.583,00 +
Jumlah	= Rp164.535.942,00

(seratus enam puluh empat juta lima ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus empat puluh dua rupiah).

f. Pekerja Ramadhianti Rachman:

1. Uang Pensiun	
10xRp.11.617.000,00	= Rp116.170.000,00
2. Uang Penggantian Hak	
15 % x Rp116.170.000,00	= Rp 17.425.500,00
3. <i>Balance of Annual</i>	= Rp 10.560.909,00
4. <i>Idul Fitri Allowance</i>	= Rp 1.936.167,00
5. <i>Performance Bonus</i>	= Rp 11.351.250,00 +
Jumlah	= Rp157.443.826,00

(seratus lima puluh tujuh juta empat ratus empat puluh tiga ribu delapan ratus dua puluh enam rupiah)

g. Pekerja Ria Aryani:

1. Uang Pensiun	
4 x Rp11.617.000,00	= Rp46.468.000,00
2. Uang Penggantian Hak	
15% x Rp46.468.000,00	= Rp 6.970.200,00
3. <i>Balance of Annual</i>	= Rp 8.448.727,00
4. <i>Idul Fitri Allowance</i>	= Rp 1.936.167,00
5. <i>Performance Bonus</i>	= Rp 8.625.000,00 +
Jumlah	= Rp72.448.094,00

(tujuh puluh dua juta empat ratus empat puluh delapan ribu sembilan puluh empat rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari setelah menerima anjuran ini;
4. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
5. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan Kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator;
15. Bahwa terkait anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat tersebut, Penggugat telah menyampaikan tanggapan Melalui Surat Nomor 1103/BDP-Med/xl/2015, tanggal 13 November 2015 perihal Tanggapan atas anjuran yang pada pokoknya menyatakan Penggugat selaku Pengusaha menerima anjuran dimaksud.
16. Bahwa sikap Penggugat yang menerima anjuran Mediator Hubungan Industrial tersebut adalah didasarkan kepada pertimbangan yang disampaikan Mediator Hubungan Industrial dalam anjurannya, dimana dengan tegas disampaikan bahwa secara prinsip kedua belah pihak dapat menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan terhadap pekerja di bagian LEG termasuk Para Tergugat;
17. Bahwa pendapat Mediator Hubungan Industrial tersebut sejalan dengan sikap Para Tergugat yang dapat dilihat dari surat PUK SP NIBA-SPSI PT MCI, selaku kuasa Para Tergugat, yaitu masing-masing:
  - a. Nomor 024/PMP/SPSI-MCI/VI/2015 tanggal 17 Juni 2015;
  - b. Nomor 025/PMP/SPSI-MCIA/II/2015 tanggal 3 Juli 2015;
  - c. Nomor 026/PMP/SPSI-MCIA/II/2015 tanggal 8 Juli 2015;
  - d. Nomor 030/SKPHK/SPSI-MCIA/II/2015 tanggal 31 Juli 2015;
18. Bahwa dalam keempat surat tersebut, Para Tergugat melalui kuasanya PUK SP NIBA-SPSI PT MCI tersebut menyatakan tidak menolak atau menghalangi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Para Tergugat. Surat tersebut ditindaklanjuti dalam perundingan Bipartit dimana dalam perundingan tersebut Para Tergugat meminta Kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut sebesar 10 (sepuluh) kali ketentuan PKB. Hal ini menunjukkan bahwa hambatan atas proses pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah dibesaran kompensasi;

Halaman 7 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa dikarenakan secara prinsip Penggugat dan Para Tergugat dapat menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Tergugat, maka adalah wajar dan patut gugatan Penggugat untuk dikabulkan, sedangkan mengenai besaran kompensasi maka Penggugat adalah sepakat dengan anjuran yang dikeluarkan oleh Pegawai Mediator, karena nilai kompensasi tersebut telah disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 47 PKB PT MCI Tahun 2014-2016;

20. Bahwa dikarenakan sejak tanggal 31 Agustus 2015 telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Tergugat dikarenakan bagian dan pekerjaan yang terdapat di LEG sudah tidak ada lagi, dan Para Tergugat tidak lagi melakukan aktivitasnya sebagai pekerja (karyawan) sejak tanggal 1 September 2015 maka Para Tergugat tidak berhak atas upah proses perselisihan;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan;
2. Menyatakan sah Surat Penggugat Nomor 603/ADM/2015 tanggal 29 Juli 2015, hal: Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dan Para Tergugat putus demi hukum terhitung sejak tanggal 31 Agustus 2015;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar sejumlah hak kepada Para Tergugat, dengan rincian sebagai berikut:

a. Pekerja Andre F.L. Anggui:

1. Uang Pensiun

25 x Rp26.847.000,00 = Rp671.175.000,00

2. Uang Penggantian Hak

15 % x Rp671.175.000,00 = Rp100.676.250,00

3. *Balance of Annual*

= Rp 39.207.682,00

4. *Idul Fitri Allowance*

= Rp 4.167.000,00

5. *Performance Bonus*

= Rp 23.420.000,00 +

Jumlah

= Rp838.645.932,00

(delapan ratus tiga puluh delapan juta enam ratus empat puluh lima ribu sembilan ratus tiga puluh dua rupiah)

b. Pekerja Francisca Tjandra Dewi S:

1. Uang Pensiun

30 x Rp23.275.000,00 = Rp698.250.000,00

Halaman 8 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016





2. Uang Penggantian Hak  
 $15\% \times \text{Rp}698.250.000,00 = \text{Rp}104.737.500,00$
3. *Balance of Annual* = Rp 42.318.182,00
4. Idul Fitri Allowance = Rp 3.879.167,00
5. *Performance Bonus* = Rp 16.862.083,00 +
- Jumlah = Rp866.046.932,00  
(delapan ratus enam puluh enam juta empat puluh enam ribu sembilan ratus tiga puluh dua rupiah);
- c. Pekerja Onggo Wijayanto:
1. Uang Pensiun  
 $25 \times \text{Rp}20.714.000,00 = \text{Rp}517.850.000,00$
2. Uang Penggantian Hak  
 $15\% \times \text{Rp}517.850.000,00 = \text{Rp} 77.677.500,00$
3. *Balance of Annual* = Rp 37.661.818,00
4. Idul Fitri Allowance = Rp 3.452.333,00
5. *Performance Bonus* = Rp 16.967.917,00 +
- Jumlah = Rp653.609.568,00  
(enam ratus juta lima puluh tiga juta enam ratus sembilan ribu lima ratus enam puluh delapan rupiah);
- d. Pekerja Rina Pricillia Kurniawan:
1. Uang Pensiun  
 $28 \times \text{Rp}19.703.000,00 = \text{Rp}551.684.000,00$
2. Uang Penggantian Hak  
 $15\% \times \text{Rp}551.684.000,00 = \text{Rp} 82.752.600,00$
3. *Balance of Annual* = Rp 5.823.635,00
4. Idul Fitri Allowance = Rp 3.283.833,00
5. *Performance Bonus* = Rp 7.397.083,00 +
- Jumlah = Rp690.941.152,00  
(enam ratus sembilan puluh juta sembilan ratus empat puluh satu ribu seratus lima puluh dua rupiah)
- e. Pekerja Trisbie Randhawa
1. Uang Pensiun  
 $6 \times \text{Rp}18.153.000,00 = \text{Rp} 16.337.700,00$
2. *Balance of Annual* = Rp 16.090.159,00
3. Idul Fitri Allowance = Rp 3.025.500,00
4. *Performance Bonus* = Rp 20.164.583,00 +
- Jumlah = Rp164.535.942,00



(seratus enam puluh empat juta lima ratus tiga puluh lima ribu sembilan ratus empat puluh dua rupiah).

f. Pekerja Ramadhianti Rachman:

1. Uang Pensiun	10xRp.11.617.000,00	= Rp116.170.000,00
2. Uang Penggantian Hak	15 % x Rp116.170.000,00	= Rp 17.425.500,00
3. <i>Balance of Annual</i>		= Rp 10.560.909,00
4. <i>Idul Fitri Allowance</i>		= Rp 1.936.167,00
5. <i>Performance Bonus</i>		= <u>Rp 11.351.250,00 +</u>
Jumlah		= Rp157.443.826,00

(seratus lima puluh tujuh juta empat ratus empat puluh tiga ribu delapan ratus dua puluh enam rupiah)

g. Pekerja Ria Aryani:

1. Uang Pensiun	4 x Rp11.617.000,00	= Rp46.468.000,00
2. Uang Penggantian Hak	15% x Rp46.468.000,00	= Rp 6.970.200,00
3. <i>Balance of Annual</i>		= Rp 8.448.727,00
4. <i>Idul Fitri Allowance</i>		= Rp 1.936.167,00
5. <i>Performance Bonus</i>		= <u>Rp 8.625.000,00 +</u>
Jumlah		= Rp72.448.094,00

(tujuh puluh dua juta empat ratus empat puluh delapan ribu sembilan puluh empat rupiah);

5. Menyatakan Tergugat tidak berhak memperoleh upah selama Proses Perselisihan.

Atau

Apabila Majelis berpendapat lain mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

I. gugatan Penggugat belum saatnya diajukan atau prematur karena belum melalui penyelesaian tripartit pada Kementerian Tenaga Kerja RI;

Dasar dan alasan hukumnya:

1. Bahwa pengajuan gugatan mengenai sengketa perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial wajib melakukan penyelesaian terlebih dahulu melalui tahapan perundingan



- secara bipartit kemudian tripartit dan/atau mediasi yang diperantarai oleh pegawai perantara (mediator) yang ada pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat;
2. Bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Pasal 16 berbunyi: "Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Peraturan Menteri"
  3. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, dalam Pasal 12 ayat (1) huruf (a) "Mediator yang berkedudukan di Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a, berwenang untuk: melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi;
  4. Bahwa Para Tergugat perkara *a quo* adalah bagian pada rangkaian dalam perselisihan yang sama dengan 3 (tiga) karyawan yang bekerja pada kantor cabang Penggugat di Kota Surabaya oleh karenanya tidak beralasan hukum Penggugat mencatatkan proses tripartit pada Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Pusat;
  5. Bahwa pencatatan perselisihan pada suku dinas tenaga kerja Kota Administrasi Jakarta Pusat oleh Penggugat adalah bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, sehingga anjuran Dinas Tenaga Kerja Administrasi Jakarta Pusat Nomor 2107/-1.835.1 tanggal 30 Oktober 2015 menjadi tidak sah dan karenanya harus dinyatakan tidak pernah ada atau batal demi hukum;
  6. Bahwa berdasarkan anjuran Nomor 2107/-1.835.1 tanggal 30 Oktober 2015 yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Pusat, yang pada intinya agar para Tergugat Menerima Keputusan PHK, Faktanya Penggugat telah mengeluarkan surat keputusan PHK terhadap 10 orang karyawan dimana 7 (tujuh) orang karyawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) kantor Jakarta dan 3 (tiga) orang karyawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) kantor Surabaya, dimana perselisihan hubungan industrial tersebut terjadi lebih dari satu provinsi, sehingga merupakan kewenangan kementerian



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tenaga Kerja Republik Indonesia oleh karenanya ajuran tersebut tidak sah dan atau batal demi hukum;

7. Bahwa sesuai fakta dan hukum secara nyata antara Penggugat dan Para Tergugat belum melakukan upaya tripartit dengan mencatatkan perselisihan hubungan industrialnya kepada kementerian tenaga kerja, sehingga belum saatnya diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (prematur);
8. Bahwa terbukti, dalam pencatatan perselisihan pertama kali oleh Penggugat di Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Pusat, Penggugat mencatatkan perselisihan untuk 10 (sepuluh) orang karyawan, karena Para Tergugat mengingatkan dalam proses klarifikasi bahwa sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 16 huruf (g) *Juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi Pasal 11 (a), Penggugat dan Mediator merubah merubah administrasi pencatatan perselisihannya tapi tidak merubah proses dan acara mediasi sebagaimana ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni hanya mencatatkan 7 (tujuh) orang karyawan Penggugat Cabang Jakarta sedangkan 3 (tiga) orang karyawan dari cabang Surabaya tidak diikutsertakan, halmana perbuatan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*Vide* Permenaker Nomor 17 tahun 2014);

II. Gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) Penggugat prematur karena belum ada putusan mengenai perkara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang telah diajukan oleh Para Tergugat (karyawan yang di PHK).

Dasar dan alasan hukumnya:

1. Bahwa gugatan Penggugat terhadap 7 (tujuh) orang karyawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) kantor Jakarta (Para Tergugat) merupakan satu rangkaian dengan 3 (tiga) karyawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) kantor Surabaya;
2. Bahwa 3 orang karyawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) kantor Surabaya merupakan satu perkara dalam mediasi Sudinnakertrans Kota Administrasi Jakarta Pusat, yang didaftarkan Penggugat pertama kali berdasarkan Surat Nomor 0807/BPD-Med/VIII/2015 tanggal 13 Agustus 2015, yang dilatar belakangi oleh

Halaman 12 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



perbedaan pendapat terhadap pelaksanaan penutupan bidang usaha dan atau pemisahan tidak murni (*vide* Pasal 135 Undang Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas) dan penyelesaian hak dan kepentingan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

3. Bahwa dalam proses mediasi di Disnakertrans Jakarta Pusat, kami telah menyampaikan adanya perselisihan kepentingan dan hak-hak karyawan yang harus diputuskan terlebih dahulu sebelum adanya PHK melalui surat kepada mediator Disnakertrans Jakarta Pusat;
4. Bahwa perselisihan hak dan kepentingan menyangkut penutupan bidang usaha atau pengalihan bidang usaha dan atau pemisahan tidak murni yang dilakukan oleh Penggugat untuk pemutusan hubungan kerja (PHK), Para Tergugat telah secara nyata menyampaikan permohonan perundingan dan secara tertulis memohon klarifikasi hak dan kepentingan, dan Penggugat secara tertulis telah menolak perundingan hak dan kepentingan;
5. Bahwa melalui Surat Nomor 04/B/IX/2015 tanggal 9 November 2015 (terlampir) Para Tergugat mencatatkan perselisihan hak dan kepentingan serta PHK ke Kementerian Tenaga Kerja *cq* Perselisihan Hubungan Industrial bersama-sama 3 (tiga) orang karyawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia Cabang Surabaya, (surat terlampir);
6. Bahwa Perselisihan Hak dan Kepentingan sebagai mana dimaksud dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku Para Tergugat termasuk 3 (tiga) orang karyawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia Cabang Surabaya telah hadir dalam proses Klarifikasi tersebut per 14 Desember 2015 baik Penggugat dan Para Tergugat serta wakil 3 (tiga) orang karyawan Kantor cabang Surabaya telah dipanggil dan hadir dalam proses tripartit sebagaimana permohonan pencatatan perselisihan oleh Para Tergugat sebagaimana dimaksud pada poin 5 (lima) tersebut di atas;
7. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi: "Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan". Oleh karenanya gugatan Penggugat tidak bisa dilanjutkan dan harus





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menunggu perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan telah selesai diproses;

8. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut, maka gugatan Penggugat mengenai PHK masih prematur karena penyelesaian perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan belum diputus, selain itu perselisihan hubungan industrial terjadi di PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI) Kantor Jakarta dan Kantor Surabaya sehingga mediasi adalah kewenangan mutlak kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi, bukan dinas Tenaga kerja DKI. (*Vide*; Permenaker Nomor 17 Tahun 2014);
9. Berdasarkan hal-hal yang terurai tersebut di atas, telah ternyata dan terbukti dengan sangat jelas bahwa Penggugat dalam perkara ini harus dianggap masih belum menempuh upaya penyelesaian perundingan melalui Mediasi yang diperantarai oleh pegawai perantara pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dengan Para Tergugat, dengan demikian gugatan Penggugat belum saatnya untuk diajukan (prematur), demikian dengan menunjuk pula kepada Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka gugatan para Penggugat sekarang ini harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 295/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 6 April 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya.

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar kepada Para Tergugat kompensasi atas pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang *Balance of Annual*, Idul Fitri *Allowance*, dan *Performance Bonus* yang seluruhnya berjumlah Rp3.145.274.045,00 (tiga miliar seratus empat puluh lima juta dua ratus

Halaman 14 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



tujuh puluh empat ribu empat puluh lima rupiah) dengan perincian untuk masing-masing Tergugat sebagai berikut:

No	Nama	TOTAL
1	Andre F.L. Anggui	Rp785.602.182,00
2	Tjandra Dewi Sumantri	Rp753.105.432,00
3	Ong Go Wijayanto	Rp600.565.818,00
4	Rina Pricillia Kurniawan	Rp631.532.151,00
5	Trisbie	Rp151.805.442,00
6	Ramadhianti Rachman	Rp136.226.326,00
7	Ria Aryani	Rp 86.436.694,00

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya
5. Membebankan biaya perkara kepada Para Tergugat yang hingga kini sebesar Rp1.116.000,00 (satu juta seratus enam belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 6 April 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 April 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 52/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKT.PST jo Nomor 295/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT. PST. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 Mei 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 2 Mei 2016 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 13 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 Para Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- I. Majelis Hakim telah salah/keliru dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan sah tidaknya anjuran menjadi kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara untuk memeriksa dan memutuskannya.
  1. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya halaman 47 paragraf 2 berbunyi:  
"Menimbang, bahwa berkaitan dengan sah dan tidaknya anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor 2107/-1.835.1 tanggal 30 Oktober 2015" yang mana asli anjuran tersebut terlampir bersama gugatan *a quo* bukanlah merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk memeriksa dan memutusnya melainkan merupakan kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara untuk memeriksa dan memutusnya, dalam perkara *a quo* Majelis Hakim akan memeriksa dan memutus perkara *a quo* terhadap para pihak sebagaimana tercantum dalam anjuran tersebut";
  2. Bahwa pertimbangan tersebut adalah keliru, karena berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara berbunyi "Tidak termasuk dalam pengertian Keputusan Tata Usaha Negara menurut undang-undang ini:
    - a. Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan perbuatan hukum perdata;
    - b. Keputusan Tata Usaha Negara yang merupakan pengaturan yang bersifat umum;
    - c. Keputusan Tata Usaha Negara yang masih memerlukan persetujuan;
    - d. Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan berdasarkan ketentuan Kitab Undang Undang Hukum Pidana atau Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana atau peraturan perundang-undangan lain yang bersifat hukum pidana;
    - e. Keputusan Tata Usaha Negara yang dikeluarkan atas dasar hasil pemeriksaan badan peradilan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
    - f. Keputusan Tata Usaha Negara mengenai tata usaha Angkatan Bersenjata Republik Indonesia;
    - g. Keputusan Panitia Pemilihan, baik di pusat maupun di daerah, mengenai hasil pemilihan umum.
  3. Bahwa anjuran Disnakertrans Jakarta Pusat Nomor 2107/-1.835.1 tanggal 30 Oktober 2015, adalah produk yang belum bersifat final, yang

Halaman 16 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



masih memerlukan persetujuan, sehingga tidak termasuk dalam objek dari sengketa Tata Usaha Negara.

4. Bahwa Termohon Kasasi pada awalnya telah mendaftarkan PHK terhadap 7 karyawan cabang Jakarta dan 3 karyawan cabang Surabaya pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat namun dalam prosesnya ada beberapa perubahan dan pencatatan yang berbeda dan anjuran hanya mengenai 7 karyawan Termohon Kasasi cabang Jakarta sebagaimana anjuran Nomor 2107/-1.835.1 tanggal 30 Oktober 2015.
5. Bahwa berdasarkan fakta persidangan yang disampaikan oleh Ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah menurut keahliannya sebagai berikut:
  - Bahwa anjuran yang didasarkan nomor pencatatan yang berbeda (Bukti T-31) dengan nomor Pencatatan pada saat perselisihan didaftarkan (Bukti T-26, T-27, T-30) tidak dapat disebut sebagai anjuran untuk kasus yang didaftarkan tersebut, maka anjuran yang disampaikan oleh Sudinaker Jakarta Pusat batal demi hukum.
  - Bahwa dalam pencatatan suatu Perselisihan, apabila terdapat perubahan jumlah Pemohon Kasasi (d/h Para Tergugat), maka surat pencatatan harus diubah dan dicatatkan baru dan proses Mediasi harus diulang dari awal. Dikarenakan hal ini tidak dilakukan oleh Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dimana pencatatan Perselisihan sebagaimana Bukti T-26 dan T-27 masing-masing ditujukan kepada 10 (sepuluh) orang Karyawan kemudian berubah menjadi 7 (tujuh) orang karyawan sebagaimana bukti T-30, maka saksi ahli menyatakan bahwa pencatatan batal demi hukum dan tidak dapat dijadikan dasar pencatatan perkara di PHI.
6. Bahwa mediasi yang dilakukan oleh Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat dibenarkan oleh Majelis Hakim semata-mata berdasarkan ketentuan Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi "Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota" adalah keliru dimana Majelis Hakim tidak mempertimbangkan ketentuan-ketentuan lainnya dalam Undang Undang termaksud. Bahwa Pasal 9 huruf (g) berbunyi "syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri"



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi Mediator dan Pasal 16 berbunyi: "Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri" *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a. "Mediator yang berkedudukan di Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a., berwenang untuk: melakukan Mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi.

7. Bahwa Majelis Hakim juga telah keliru dengan mengesampingkan fakta-fakta persidangan dimana uraian di atas telah dibenarkan oleh Ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah menurut keahliannya yang mana dinyatakan bahwa Perselisihan yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) provinsi harus dicatatkan pada Kementerian, berdasarkan Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014 Pasal 11 huruf (a) dan Pasal 12 ayat (1) huruf a. dengan maksud agar tidak terjadi perbedaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam satu peristiwa yang sama. Dalam hal ini nyata pencatatan perselisihan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (d/h Penggugat) di Jakarta dan Surabaya tidak sesuai dengan hukum dan cacat hukum.
8. Bahwa Majelis Hakim juga telah keliru dengan mengesampingkan fakta-fakta persidangan sebagaimana diterangkan oleh Saksi Sugeng Hariono Johandojo dan Saksi Tin Mustikawati Budi Martana yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah, bahwa keduanya adalah karyawan Termohon Kasasi dari 3 (tiga) orang karyawan Termohon Kasasi pada Kantor Cabang Surabaya yang di-PHK secara sepihak oleh Termohon Kasasi bersama 7 (tujuh) orang karyawan pada kantor Jakarta termasuk Pemohon Kasasi.
9. Bahwa sudah sangat jelas anjuran Disnakertrans Jakarta Pusat Nomor 2107/-1.835.1 tanggal 30 oktober 2015 yang menjadi dasar perkara *a quo* adalah cacat hukum sehingga batal demi hukum, oleh karenanya gugatan *a quo* seharusnya ditolak atau setidaknya gugatan tidak dapat diterima.

Halaman 18 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- II. *Judex Facti* telah salah/keliru dan tidak cermat dalam menentukan besarnya upah sebagai dasar PHK dan Menghitung upah/gaji selama proses dimana *Judex Facti* hanya menerapkan upah pokok, padahal upah Pemohon Kasasi terdiri dari upah pokok dan berbagai tunjangan yang diterima setiap bulan.

A. Perhitungan Upah Sebagai Dasar Perhitungan PHK:

1. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya halaman 51 paragraf 3 berbunyi:

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat adalah bersifat tetap, jabatan Para Tergugat di bagian *Living Essentials Group* (LEG), dan masa kerja serta upah Para Tergugat adalah sebagai berikut:

No	Nama	Masuk Bekerja	Masa Kerja	Upah (Rp)
1	Andre F.L. Anggui	28 April 1997	18 Tahun & 4 bulan	25.002.000
2	Tjandra Dewi Sumantri	1 Juli 1985	30 Tahun & 2 bulan	21.430.000
3	Ong Go Wijayanto	1 Agustus 1997	18 Tahun & 1 bulan	18.869.000
4	Rina Pricillia Kurniawan	12 Sept 1990	24 Tahun & 11 bulan	17.858.000
5	Trisbie	2 Sept 2013	2 Tahun	16.308.000
6	Ramadhianti Rachman	18 Juni 2012	3 Tahun & 2 bulan	9.772.000
7	Ria Aryani	2 Des 2013	1 Tahun & 9 bulan	9.772.000

2. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah / keliru, karena dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Pasal 16.2 tentang Upah Bulanan, terdiri dari 4 komponen, yaitu Gaji Pokok, Tunjangan Masa Kerja, Tunjangan Transportasi, Tunjangan Pengganti Mobil Dinas (untuk Jabatan Manager ke atas).
3. Bahwa selain itu dalam ketentuan Pasal 157 ayat 1 (a) dan (b) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang

Halaman 19 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

4. Bahwa Pemohon Kasasi telah bekerja selama 19 tahun dan menerima Upah per Bulan sebagaimana sesuai dengan petitum angka 4 gugatan Termohon Kasasi (salinan putusan hal. 9-11) adalah sebesar:

No	Nama	Upah/ Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transportasi (Rp)	Upah per Bulan (Rp)
1.	Andre F.L. Anggui	25.002.000	1.845.000	26.847.000

5. Bahwa pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam PKB Pasal 48 yang mengatur mengenai PHK secara umum sehingga apapun alasannya sepanjang PHK dilakukan, Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi terikat perjanjian yang mengikat keduanya yaitu berdasarkan pada Pasal 156 ayat (2) tentang Uang Pesangon (UP), ayat (3) tentang Uang Penghargaan Masa Kerja UPMK, dan ayat (4) tentang uang penggantian hak;
6. Sehingga perhitungan Majelis Hakim dalam putusan Nomor 295/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST tidak tepat karena tidak menghitung adanya Tunjangan Transportasi sehingga harus dikoreksi menjadi sebagai berikut:

Pekerja Andre F.L. Anggui (masa kerja 18 tahun 11 bulan)

1.  $UP + UPMK 25 \times Rp26.847.000,00 = Rp671.175.000,00$

2. Uang Penggantian Hak  
 $15\% \times Rp671.175.000 = Rp100.676.250,00$

Hakim juga telah salah karena tidak memperhitungkan tambahan cuti 7 hari (diperbolehkan maksimum akumulasi 40 hari), THR Idul



Fitri mendapat tambahan 7/12 (tujuh per dua belas) dan *Performance Bonus* mendapat tambahan 7/12 (tujuh per dua belas) sampai tahun fiskal berakhir 31 Maret 2016.

Sehingga perhitungan Hakim dalam putusan harus dikoreksi sebagai berikut:

- *Balance Annual Leave* (Sisa Cuti)  
 $34.5 \text{ hari} + 7 \text{ hari} = 40 \times \text{Rp}.1.136.454 = \text{Rp}45.458.160,00$
- THR Idul Fitri  
 $1/12 + 7/12 = 8/12 \times 2 \times \text{Rp}.25.002.000 = \text{Rp}33.336.000,00$
- *Performance Bonus* 5/12 + 7/12 =  
 $1 \times \text{Bonus Terakhir (Rp}56.208.000) = \text{Rp}56.208.000,00$
- Total yang diperoleh:  $= \text{Rp}906.853.410,00$

7. Bahwa dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 48 PKB dan fakta dipersidangan perhitungan PHK Pemohon Kasasi adalah sebesar Rp906.853.410,00

**B. Dasar Perhitungan Upah dalam Proses:**

1. Bahwa sesuai ketentuan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Pasal 16.2 tentang Upah Bulanan, terdiri dari 4 (empat) komponen, yaitu gaji pokok, tunjangan masa kerja, tunjangan transportasi dan tunjangan pengganti mobil dinas (untuk tingkatan jabatan *manager* ke atas).
2. Bahwa upah per bulan Pemohon Kasasi sebagaimana sesuai dengan petitum angka 4 gugatan Termohon Kasasi (salinan putusan hal. 9-11), adalah sebesar:

No	Nama	Upah/ Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transportasi (Rp)	Upah per Bulan (Rp)
1.	Andre F.L. Anggui	25.002.000	1.845.000	26.847.000

3. Bahwa dasar perhitungan upah per bulan Pemohon Kasasi untuk kompensasi uang pensiun telah benar adanya dengan substitusi Tunjangan Transportasi sebesar Rp1.845.000,00 sebagai pengganti Tunjangan Pengganti Mobil Dinas (RACC) sebesar Rp14.850.000,00 sebagaimana diatur ketentuan Pasal 16.2.4.2.14 Perjanjian Kerja bersama yang mana selain ketentuan upah bulanan, "tunjangan pengganti mobil dinas tidak dapat



diperhitungkan ke dalam ketentuan manapun dalam PKB yang menjadikan upah bulanan sebagai dasar perhitungan”;

4. Bahwa Upah Bulanan Pemohon Kasasi adalah sebesar Rp39.852.000 (tiga puluh sembilan juta delapan ratus lima puluh dua ribu rupiah) sebagaimana lampiran slip gaji terakhir Pemohon Kasasi (Agustus 2015) yang terdiri dari:

Gaji Pokok ( <i>Job Allowance</i> )	Rp25.002.000,00
Tunjangan Pengganti Mobil Dinas (RACC)	<u>Rp14.850.000,00</u>
Total	Rp39.852.000,00

5. Bahwa Termohon Kasasi tidak membayarkan upah bulanan dan hak-hak Pemohon Kasasi terhitung sejak tanggal 1 September 2015.

III. Majelis Hakim telah salah mempertimbangkan PHK yang dilakukan Termohon Kasasi (d/h Penggugat) dikategorikan sebagai tindakan efisiensi, faktanya holding dari Termohon Kasasi justru melakukan ekspansi dengan membentuk perusahaan baru bernama PT MC Living Essentials Indonesia (MCLEI) yang bergerak dibidang sama dengan Bagian *Living Essentials Group* (LEG).

1. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya halaman 59, paragraf 3 berbunyi:

”Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Para Tergugat adalah dikarenakan adanya penutupan bagian LEG tempat Para Tergugat bekerja dan dimana bagian tersebut memang sudah tidak ada lagi, sehingga menurut Majelis Hakim PHK tersebut dikategorikan sebagai tindakan efisiensi, dan karena alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tersebut tidak diatur dalam PKB perusahaan, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) atas pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat tersebut, Penggugat wajib untuk membayar kompensasi kepada Para Tergugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”

2. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* adanya penutupan bagian LEG tempat Para Tergugat bekerja dan dimana bagian tersebut memang sudah tidak ada lagi, adalah nyata-nyata pertentangan dengan fakta



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

persidangan dimana sesuai T-7.1 s/d Bukti T-7.16 berupa laporan Surveyor Impor Pakaian Jadi yang dilakukan oleh PTMCI (Termohon Kasasi) masih berlangsung dari 15 Juni 2015 – 13 Januari 2016.

3. Bahwa berdasarkan keterangan saksi Termohon Kasasi, Suhardi Surya (salinan putusan hal. 40) dan saksi Pemohon Kasasi, Sugeng Hariono Johandojo (salinan putusan hal. 42), keduanya memberikan jawaban yang jelas dan menyakinkan bahwa memang impor pakaian jadi masih dilakukan oleh perusahaan Termohon Kasasi baik sebelum dan sesudah pemutusan hubungan kerja yaitu 31 Agustus 2015, sehingga penutupan LEG yang didalilkan Termohon Kasasi faktanya tidak pernah terjadi, dan bisnis Termohon Kasasi tetap berjalan.
4. Bahwa pertimbangan tersebut adalah pertimbangan yang keliru karena penutupan bagian LEG yang dikategorikan sebagai upaya efisiensi sama sekali tidak terbukti di persidangan.
5. Bahwa Pemegang saham Termohon Kasasi, PT Mitsubishi Corporation Indonesia (PTMCI) yaitu Mitsubishi Corporation (Tokyo) mendirikan PT MC Living Essentials Indonesia (PT MCLEI) pada 24 Juli 2012 dengan kepemilikan 99.98% sebagai upaya perluasan usaha (ekspansi) di Indonesia dimana salah satu bidang usahanya adalah sama dengan bagian *Living Essentials Group* (LEG) yang ada di perusahaan Termohon Kasasi.
6. Bahwa PT MCI dan PT MCLEI keduanya dimiliki oleh Mitsubishi Corporation (Tokyo) dengan kepemilikan saham 99.6% pada PTMCI dan 99.998% pada PTMCLEI, sehingga berdasarkan Undang Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal Pasal 1 angka 1 huruf e. yang dimaksud afiliasi adalah "hubungan antara 2 (dua) perusahaan yang dikendalikan baik langsung maupun tidak langsung, oleh Pihak yang sama";
7. Bahwa baik PT MCI dan PT MCLEI keduanya terikat hubungan dimana keduanya dikendalikan oleh satu pemegang saham utama yaitu Mitsubishi Corporation (Tokyo). Oleh karenanya, PT MCI adalah afiliasi PT MCLEI atau sebaliknya PT MCLEI adalah afiliasi PT MCI dan keduanya merupakan anak perusahaan Mitsubishi Corporation, Jepang (MC) sebagaimana paragraf 4 Surat Termohon Kasasi tanggal 10 Juni 2015 (Bukti T-3.1 sd T-3.10 yang diterjemahkan dengan Bukti T-3.1A sd T-3.10A), dimana bagian LEG pada perusahaan Termohon Kasasi dan PT MCLEI bergerak dalam bisnis barang kebutuhan sehari-hari yang

Halaman 23 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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





merupakan barang konsumsi masyarakat berupa pakaian jadi, kertas, kopi, gula, tepung gandum, udang dan lain lain.

8. Bahwa dengan pertimbangan populasi lebih dari 250 juta jiwa, negara Indonesia merupakan pasar yang sangat besar maka bagi barang kebutuhan hidup sehari-hari masih terbuka luas. Tujuan itulah yang menjadi ide awal didirikannya PT MCLEI. Pasar yang besar dan perhitungan keuntungan investasi tentunya telah diperhitungkan secara masak oleh Pemegang saham PT MCI sehingga sampai pada keputusan perluasan usaha (ekspansi) dengan membuka badan hukum baru PT MCLEI pada 24 Juli 2012. Apa yang dilakukan Pemegang Saham Mitsubishi Corporation (Tokyo) berkolaborasi dengan kedua anak perusahaan PT MCI dan PT MCLEI sejatinya adalah dalam rangkaian perluasan usaha tersebut. Arti kata perluasan usaha (ekspansi) adalah bertolak belakang dengan efisiensi. Sehingga pertimbangan Hakim menyebut penutupan bagian LEG sebagai efisiensi sangat bertolak belakang dengan fakta persidangan.
9. Bahwa tindakan Termohon Kasasi melakukan PHK dan penawaran PT MCLEI untuk langsung dapat bekerja pada PT MCLEI setelah putus hubungan kerja dengan Termohon Kasasi merupakan mekanisme reorganisasi antar 2 perusahaan yaitu merombak organisasi LEG untuk dipindahkan ke dalam PT MCLEI. Seperti sudah disampaikan dalam dasar gugatan Termohon Kasasi angka 4 hal. 3 salinan Putusan Nomor 295/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST bahwa salah satu bidang usaha LEG sama dengan PT MCLEI, maka menurut Pemohon Kasasi bidang usaha yang sama pada bagian LEG inilah yang dipindahkan ke PT MCLEI.
10. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi 19/PUU-IX/2011 yang menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut, menurut Mahkamah Konstitusi, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut:
  - a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
  - b. mengurangi shift;
  - c. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
  - d. mengurangi jam kerja;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- e. mengurangi hari kerja;
  - f. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
  - g. tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
  - h. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.
11. Bahwa faktanya keterangan saksi, dan bukti serta dalil gugatan Termohon Kasasi tidak satupun terungkap bahwa perusahaan Termohon Kasasi mengalami kerugian dan melakukan langkah-langkah efisiensi.
  12. Termohon Kasasi juga tidak melakukan upaya upaya penghematan biaya dan pengeluaran dalam rangka efisiensi dan terlebih lagi perusahaan Termohon Kasasi tidak mengalami kerugian sehingga sangat bertolak belakang jika *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa penutupan bagian LEG adalah bentuk efisiensi.
  13. Bahwa faktanya, berdasarkan Bukti P-5 dan Bukti T-9 berupa surat Termohon Kasasi tanggal 7 Juli 2015 menerangkan sebagai berikut:
    - PHK dilakukan oleh Termohon Kasasi karena penutupan satu bagian dari perusahaan, yaitu bagian LEG;
    - Adanya penawaran dari Termohon Kasasi dan PT MCLEI kepada seluruh karyawan untuk bergabung dan langsung dapat bekerja pada PT MCLEI setelah karyawan putus hubungan kerja dengan Termohon Kasasi.
  14. Bahwa terbukti PHK yang dilakukan Termohon Kasasi bukanlah karena efisiensi, melainkan justru melakukan ekspansi dan perluasan usaha sehingga pertimbangan Hakim keliru, dengan demikian PHK yang dilakukan Termohon Kasasi tidak berdasar hukum sehingga harus ditolak.
- IV. *Judex Facti* telah salah dan tidak cermat dalam pertimbangan hukumnya; bahwa Para Tergugat tidak pernah melakukan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja selama proses PHK sejak diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat terhitung tanggal 31 Agustus 2015
1. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya halaman 59, paragraf terakhir berbunyi:

"Menimbang, bahwa sekalipun secara yuridis normatif Penggugat berkewajiban membayar upah Para Tergugat selama proses pemutusan

Halaman 25 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja s/d adanya putusan hukum dari pengadilan hubungan industrial, namun demikian mengingat Para Tergugat juga tidak pernah melakukan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja selama proses PHK sejak diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat terhitung tanggal 31 Agustus 2015, serta dalam perkara *a quo* Penggugat sendiri telah beriktikad baik untuk menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dengan menyatakan menerima dan akan melaksanakan anjuran Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Pusat tanggal 30 Oktober 2015 sebagaimana disebutkan dalam angka (15) dalil Penggugat dan mengingat Para Tergugat juga tidak melakukan kewajibannya sebagai pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja sejak diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat terhitung tanggal 31 Agustus 2015 sampai dengan sekarang, maka sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan", proses PHK, karenanya petitum Penggugat angka (5) harus dikabulkan dan karenanya menolak provisi Para Tergugat";

2. Bahwa pertimbangan tersebut adalah pertimbangan yang keliru karena berdasarkan Surat Serikat pekerja Tanggal 31 Juli 2015 (Bukti T-16) point Nomor 6, Serikat pekerja dengan gamblang telah menjelaskan ketentuan Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur hak dan kewajiban Para Pihak termasuk skorsing namun tidak pernah ditanggapi oleh Termohon Kasasi.
3. Bahwa berdasarkan Surat Termohon Kasasi tanggal 26 Agustus 2015 (Bukti T-21) point Nomor 1 yang intinya larangan Pemohon Kasasi memasuki wilayah Termohon Kasasi mulai tanggal 1 September 2015 dan point Nomor 3 mengenai penundaan pembayaran Upah Bulanan Pemohon Kasasi sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian Termohon Kasasi sengaja menahan upah bulanan Pemohon Kasasi, dan akan membayarkan setelah perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap.

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 April 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 13 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex*

Halaman 26 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Termohon Kasasi telah melakukan penutupan secara permanen bagian *Living Essentials Group* (LEG) kepada seluruh pekerja pada bagian LEG termasuk Para Pemohon Kasasi yang mengakibatkan Termohon Kasasi terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 31 Agustus 2015 dimana bagian tersebut memang sudah tidak ada lagi, karena itu tindakan Termohon Kasasi dikategorikan sebagai tindakan efisiensi. Akan tetapi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tidak diatur dalam PKB sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa karena Para Pemohon Kasasi diberhentikan dan telah putus hubungan kerjanya dengan Termohon Kasasi maka Termohon Kasasi berkewajiban membayar kompensasi kepada Para Pemohon Kasasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: ANDRE F. L. ANGGUI tersebut harus ditolak;

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 tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon 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 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

Halaman 27 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016



**M E N G A D I L I :**

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **ANDRE F. L. ANGGUI** tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 21 September 2016 oleh H. Hamdi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

Ttd.

H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Ttd

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

K e t u a,

Ttd.

H. Hamdi, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

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 ..... Rp489.000,00 +
- Jumlah..... Rp500.000,00

MAHKAMAH AGUNG R.I

A.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 28 dari 28 Hal. Putusan Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016