



P U T U S A N

Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. PICARIN JAYA ABADI, berkedudukan di Jalan Raya Kelapa Nias Graha SKG Blok GN Nomor 7, Kelapa Gading, Jakarta Utara, diwakili oleh Direktur Elizabeth Gunawan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Nurman Hakim Mohamad, Manager HRD dan GA PT.Picarin Jaya Abadi, bertempat tinggal di Jalan Raya Kelapa Nias Graha SKG Blok GN Nomor 7, Kelapa Gading, Jakarta Utara berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juli 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

M e l a w a n :

AYU SUHARTINI, bertempat tinggal di Jalan Benda Indah Blok R-1/3, RT.001/RW.019, Kelurahan Benda Baru, Kecamatan Pamulang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Marudin Sijabat, S.H., dan kawan, Para Advokat berkantor di Jalan Raya Pondok Kelapa Blok F I Nomor 4, lantai 2, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Agustus 2015;

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:

A. Adapun yang menjadi alasan dan dasar hukum serta tuntutan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat adalah Pengadilan yang berwenang untuk mengadili gugatan Penggugat;
2. Bahwa perkara ini adalah perkara perselisihan hubungan Industrial yaitu berupa perselisihan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat

Hal. 1 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat;

3. Bahwa sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi : "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja";

B. Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat (PT. Picarin Jaya Abadi) beralamat di Jalan Raya Kelapa Nias Graha SKG Blok GN Nomor 7, Kelapa Gading, Jakarta Utara, efektif kerja terhitung sejak 20 Mei 2008 dengan upah terakhir sebesar Rp2.450.000,00/bulan (dua juta empat ratus lima puluh ribu rupiah);
2. Bahwa sejak diterima bekerja sebagai karyawan Tergugat, Penggugat telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, hal ini terbukti dari posisi atau jabatan Penggugat terakhir yaitu sebagai staff Personalia, karena jabatan Penggugat pada waktu melamar kerja adalah sebagai SPG (Sales Promotion Girl) kemudian karena melihat kinerja yang baik dari pihak Penggugat akhirnya diangkat sebagai staff Personalia bagian operator Telepon. Jadi jelas Penggugat tidak pernah melakukan tindakan ataupun pelanggaran yang bersifat merugikan pihak Tergugat;
3. Bahwa saudara Nurman selaku pimpinan di PT.Picarin Jaya Abadi dalam bidang HRD telah bertindak secara sewenang-wenang dan membuat suasana lingkungan kerja menjadi tidak harmonis dan tidak kondusif dimana Tergugat ingin mencari pengganti Penggugat sebagai operator dengan alasan yang tidak jelas padahal Penggugat masih bekerja seperti biasa;
4. Bahwa pimpinan HRD (Nurman Hakim Muhamad) telah membuat peraturan yang tidak lazim dan sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana aturan tersebut adalah mengenai denda keterlambatan sebesar Rp500,00 (lima ratus rupiah) per-menit bagi karyawan yang terlambat, dan bila 7 (tujuh) kali datang terlambat dalam sebulan maka akan dikenakan sanksi Surat Peringatan I, Surat Peringatan 2, Surat Peringatan 3 dan bahkan dapat menyebabkan pekerja diputus hubungannya oleh Tergugat;

Hal. 2 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

5. Bahwa pada tanggal 10 Februari 2014, jam 14.00 Wib, pihak Tergugat Nurman selaku pimpinan HRD & GA menemui Penggugat diruang kerja Penggugat dan mengatakan kinerja Penggugat tidak bagus, sering telat dan tidak masuk, maka Tergugat dengan segera akan mencari pengganti Penggugat sebagai operator, karena alasan kondisi Penggugat yang sedang hamil hingga tidak bisa bekerja optimal untuk perusahaan dan oleh karena itu maka akan mengistirahatkan Penggugat di rumah tanpa digaji dan dengan waktu tak terbatas. Mendengar hal demikian Penggugat kaget dan menjadi beban pikiran bagi Penggugat dan hal ini jelas sudah bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, padahal karyawan wanita yang lain yang sedang hamil baik dahulu maupun yang sekarang tidak diberlakukan oleh Tergugat demikian, mengapa kepada Penggugat harus dilakukannya;
6. Bahwa Tergugat secara jelas dan nyata telah bertindak semena-mena (sesuka hati) kepada Penggugat yaitu mengistirahatkan diri Penggugat di rumah dengan waktu yang tidak terbatas dan gaji tidak dibayar. Hal ini jelas dan nyata adalah bertujuan untuk memecat pihak Pekerja. Tindakan dan perbuatan yang demikian jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 153 ayat (1) e yang berbunyi sebagai berikut:

“ Penguasaha dilarang melakukan hubungan kerja dengan alasan “ pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya “;
7. Bahwa bila Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Penggugat dalam kondisi hamil karena dianggap Tergugat tidak produktif dan sudah tidak mau lagi mempekerjakan Penggugat dan juga perlu ditegaskan bahwa Tergugat juga tidak pernah memberikan surat peringatan I, II, III kepada Penggugat dan juga surat *skorsing* bila sekiranya Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Penggugat selama proses PHK, seyogianya berdasarkan ketentuan, Tergugat harus melakukan peringatan sesuai aturannya atau melakukan *skorsing* bukannya mengkualifikasikan Penggugat mengundukan diri, hal ini sangat bertentangan dengan hukum;
8. Bahwa akibat dari perbuatan dan tindakan pihak Tergugat terhadap pihak Penggugat yang benar-benar sudah tidak manusiawi dan sudah melanggar hak-hak asasi manusia karena mengingat kondisi dari pihak Pekerja yang sedang hamil, dimana akibat dari perbuatan dan tindakan

Hal. 3 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



- dari pihak perusahaan jelas-jelas amat sangat mempengaruhi mental dan kondisi kehamilan Penggugat karena menimbulkan beban pikiran bagi Penggugat;
9. Bahwa perlakuan Tergugat telah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sesuai Pasal 153 ayat (1) e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (1) " Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan : (e) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
10. Bahwa perlakuan Tergugat telah jelas dan nyata telah melakukan diskriminasi terhadap Penggugat, dan telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 yang menyebutkan " Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha";
11. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28 I ayat (2) yang berbunyi : Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu;
12. Undang-Undang Hak Azasi Manusia (HAM) Nomor 39 Tahun 1999, tentang Diskriminasi dan Pelanggaran Hak Asasi Manusia Pasal 1 ayat (3) dan (6);
- Ayat (3). Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya;
- Ayat (6). Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak sengaja, atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum

Hal. 4 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku;

13. Bahwa tertanggal 20 April 2014, Penggugat mengajukan permohonan ke Sudinakertrans Jakarta Utara, selang beberapa minggu setelah Penggugat mengajukan permohonan Mediasi ke Sudinakertrans Jakarta Utara, ada jadwal sidang mediasi antara karyawan Tergugat yang bernama Tatang S. dengan Tergugat, dan disitulah Tergugat sangat terkejut ketika mengetahui kalau Penggugat juga melaporkan perbuatan Tergugat ke Sudinakertrans Jakarta Utara dan sama seperti perlakuannya Tergugat pada saudara Tatang tersebut, Tergugat dengan kelicikannya lantas membuat surat panggilan sebanyak 3 (kali) dengan waktu yang tak sesuai aturan perundang-undangan, jelas dan nyata sangat bertentangan dengan aturan hukum, yakni pada tanggal 16 Juni 2014 Tergugat memanggil Penggugat II dengan Surat Pemanggilan Kerja ke 1 untuk menghadap Tergugat pada tanggal 17 Juni 2014, Surat Panggilan Kerja ke 2, tanggal 17 Juni 2014 untuk menghadap Tergugat pada hari Rabu tanggal 18 Juni 2014, dan Surat Panggilan Kerja 3, tanggal 19 Juni 2014, untuk menghadap Tergugat pada hari Senin, tanggal 23 Juni 2014, bahwa perbuatan Tergugat dalam pemanggilan Penggugat adalah bertentangan dengan undang-undang atau tidak dapat diterima/batal demi hukum sebab lazimnya dalam pemanggilan seseorang haruslah berselang 3 (tiga) hari dihitung saat surat panggilan tersebut diterima oleh yang bersangkutan sesuai dengan PP. Nomor 9 Tahun 1975. Pasal 26 ayat (4). Yaitu Pemanggilan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari, demikian juga dalam perdata diatur dalam Pasal 122 HIR, pemanggilan 3 (tiga) hari kerja, demikian juga dalam hukum acara pidana diatur dalam Pasal 146 KUHP ayat (1). (2);

14. Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara (mediator) tidak peka dan tidak jeli dalam menangani perkara ini sebab diawal saja Tergugat sudah mengakui bahwa Tergugat mau mencari pengganti Penggugat karena dianggap tidak dapat bekerja dengan optimal (Penggugat sedang hamil) tetapi Tergugat tidak bersedia membayar pesangon hingga dibuat panggilan kerja dengan semauanya Tergugat agar Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri padahal Penggugat sudah sampaikan bahwa pemanggilan tersebut adalah akal-akalan Tergugat dan tidak dapat diterima atau batal demi hukum sebab tidak sesuai dengan

Hal. 5 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 1975, namun Sudinakertrans Jakarta Utara tetap tidak menerima keterangan Penggugat;

15. Bahwa memang sudah menjadi kebiasaan dari PT. Picarin Jaya Abadi dari dulu, bahwa apabila ingin melakukan PHK terhadap karyawan, maka akan menciptakan suatu situasi dan suasana yang tidak nyaman terhadap Pihak Pekerja sehingga dengan demikian pihak Pekerja yang dimaksud akan mengundurkan diri karena merasa sudah tidak tahan akan suasana kerja yang sengaja diciptakan tidak nyaman lagi oleh Pihak Perusahaan. Maka dengan demikian Pihak Perusahaan berharap akan terhindar dari kewajiban untuk membayar pesangon yang sudah menjadi hak karyawan dimaksud;
16. Bahwa dalam Surat Anjuran Sudinakertrans Jakarta Utara, Pihak Penggugat sependapat dengan pertimbangan hukum dan pendapat mediator pada poin 9, karena apabila hasil pemeriksaan medis dan rekomendasi dokter yang mengharuskan pihak pekerja beristirahat akibat kondisi kehamilan yang mengganggu kesehatan fisik pihak pekerja, maka sudah sewajarnya pihak perusahaan memberikan pihak pekerja istirahat di rumah dengan dibayarkan upahannya. Hal ini sesuai dengan Pasal 93 ayat (2) huruf a yang pada intinya pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan berhak menerima upah;
17. Bahwa hasil mediasi dari Sudinakertrans Jakarta Utara maka Sudinakertrans Jakarta Utara mengeluarkan anjuran Nomor 907- 1.831, tertanggal 14 Oktober 2014, yang berbunyi sebagai berikut:

M E N G A N J U R K A N

1. Agar Pihak perusahaan PT. Picarinjaya Abadi membayar secara tunai kepada pekerja sebagai berikut:
Uang pisah : $0.5 \times \text{Rp}2.450.000,00 = \text{Rp}1.225.000,00$ (satu juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah);
2. Agar pekerja sdri. Ayu Suhartini dapat menerima uang pisah sebagaimana amar 1 (satu);
3. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak diterimanya anjuran ini;
 - a. Apabila para pihak atau salah satu pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Hal. 6 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan kerja ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial;

18. Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara kurang jeli dan tidak cermat memahami pokok perkara sebab Sudinaker tidak melihat bahwa pokok perkaranya adalah Penggugat diintimidasi dan diperlakukan diskriminasi oleh Tergugat karena Penggugat dalam posisi hamil dianggap tidak produktif dan surat pemanggilan yang dilakukan oleh Tergugat cacat hukum karena tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan undang-undang hingga tidak dapat diterima;

Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara juga seharusnya memahami undang-undang ketenagakerjaan bahwa apabila ada peraturan perusahaan yang memuat peraturan yang hukum tidak sesuai maka yang dilaksanakan adalah peraturan perundang-undangan bukan peraturan perusahaan, seperti yang dilakukan oleh Sudinaker Jakarta Utara yang menganjurkan untuk menerima uang pisah : $0.5 \times \text{Rp}2.450.00,00 = \text{Rp}1.225.000,00$ (satu juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah) tanpa ada dasarnya, misalnya dikualifikasi menundurkan diri harus tetap ada pembayaran uang penghargaan masa kerja;

19. Bahwa sudah jelas dan nyata sudah tidak ada lagi harmonisasi kerja dalam perusahaan tersebut, dan tidak mungkin lagi hubungan kerja tersebut dapat dipertahankan dengan mengingat situasi dan kondisi kerja yang demikian. Dengan demikian adalah sah menurut hukum, apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa perkara ini untuk memutus perkara ini dengan putusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat;

20. Bahwa Sudinakertrans Jakarta Utara tidak jeli dan kurang cermat dalam menangani perkara ini sebab penyelesaian oleh mediator berupa anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Jakarta Utara Nomor 90/-1.831 tanggal 14 Oktober 2014 tidak menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sebab Penggugat telah membalas Anjuran Sudinakertrans Jakarta Utara dengan menolak anjuran tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21. Bahwa oleh karena pihak Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pihak Penggugat tanpa ada kesalahan yang mendasar, maka berdasarkan hukum sah dan wajar apabila pihak Penggugat meminta Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat 93) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon

$Rp2.450.000,00 \times 2 \times 7 = Rp34.300.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja

$Rp2.450.000,00 \times 3 = Rp7.350.000,00$

Sub Total = Rp41.650.000,00

Uang Penggantian Hak (UP + UPMK)

$Rp41.650.000,00 \times 15\% = Rp6.247.500,00$

Total = Rp47.897.500,00

(empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

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

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan surat panggilan kerja 1, 2, 3 Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus atau telah berakhir karena Putus Hubungan Kerja (PHK) sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial dijatuhkan;
4. Memerintahkan Tergugat untuk mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja yang sah dan surat keterangan kerja atas nama Penggugat;
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk segera membayar seluruh hak-hak pesangon Penggugat dengan *cash/tunai* sesuai perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon

$Rp2.450.000,00 \times 2 \times 7 = Rp34.300.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja

$Rp2.450.000,00 \times 3 = Rp7.350.000,00$

Sub Total = Rp41.650.000,00

Hal. 8 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Uang Penggantian Hak (UP + UPMK)

Rp41.650.000,00 x 15% = Rp6.247.500,00

Total = Rp47.897.500,00

(empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

6. Menghukum Tergugat membayar uang denda keterlambatan kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari apabila terjadi keterlambatan pembayaran hak-hak Penggugat terhitung sejak adanya putusan dari pengadilan Hubungan Industrial;
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, permohonan banding ataupun kasai;
8. Membebaskan kepada Tergugat seluruh biaya perkara sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst., tanggal 25 Juni 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan surat panggilan kerja 1, 2 dan 3 Tergugat terhadap Penggugat tidak sah;
3. Menyatakan " Putus " hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk mengeluarkan surat keterangan kerja untuk dan atas nama Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp47.897.500,00 (empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 25 Juni 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juli 2015

Hal. 9 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Juli 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 79/Srt.Kas/PHI/2015/PN.Jkt.Pst. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 27 Juli 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 06 Agustus 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 19 Agustus 2015;

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:

Perihal Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Merupakan Pertimbangan Majelis Hakim Dimana Pemohon Kasasi/Tergugat Merasa Kurang Puas sebab:

1. Alasan pemutusan hubungan kerja dengan tidak nyamannya Termohon Kasasi/Penggugat untuk bekerja;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama dalam perkara *a quo* adalah keliru bahwa dalam Putusan Majelis Hakim Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKT.PST tanggal 13 April 2015. Majelis dalam pertimbangannya hal 21 paragraf terakhir atau point I yang mengatakan bahwa:

“Tergugat telah melakukan perbuatan yang membuat Penggugat merasa tidak nyaman dalam bekerja yaitu dengan cara menciptakan situasi dan kondisi kerja yang tidak kondusif bahkan Penggugat meminta Penggugat untuk mengambil cuti diluar tanggungan perusahaan tanpa batas waktu dan upahnya tidak dibayar”

Pertimbangan Majelis Hakim sangat subjektif sekali karena tidak ada seorang saksi atau alat bukti apapun yang membenarkan dalil ini di persidangan dan pernah di ucapkan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, dan tidak dapat dihubungkan dengan dalil Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tidak membayarkan upahnya selama cuti melahirkan. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat memberikan pembinaan

Hal. 10 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Penggugat/Termohon Kasasi adalah wajar dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan di perusahaan;

Pemohon Kasasi/Tergugat mulai dari Mediasi hingga keluarnya Putusan Majelis Hakim Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKT.PST tanggal 25 Juni 2015 tidak pernah terungkap baik secara fakta dipersidangan maupun melalui alat bukti yang diserahkan Termohon Kasasi/Penggugat bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berkeinginan untuk memberhentikan Termohon Kasasi/Penggugat;

Sesuai dengan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2);
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan;

Artinya adalah bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat mengadili perkara *a quo* harus terlebih dahulu salah satu mengajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial suatu permohonan, dan dalam hal ini Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah melakukan hal tersebut karena Pemohon Kasasi tidak ada niat untuk memberhentikan Termohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa apabila Termohon Kasasi/Penggugat yang menginginkan adanya pemutusan hubungan kerja, maka dasar pertimbangan Majelis Hakim wajib dipenuhi dan dibuktikan sesuai dengan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- (1) Pekerja buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja buruh;

Hal. 11 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan: atau
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja buruh sedangkan Pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3);

Jadi Majelis Hakim dalam pertimbangannya harus menetapkan dan memutuskan alasan dan keinginan siapa terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut karena dalam putusan majelis hakim tersebut, tidak terbaca dengan jelas, siapa yang memutuskan hubungan kerja dengan siapa, dan alasan pemutusan hubungan kerjanya, hanya di sebutkan dalam hal 28 paragraf 2 point 1 paragraf pertama yang berbunyi:

"1. Perkara PHK *a quo* yang diajukan oleh Penggugat karena Tergugat telah menciptakan situasi dan kondisi kerja Penggugat tidak nyaman dan tidak kondusif di perusahaan Tergugat "

Yang artinya, bahwa keinginan pemutusan hubungan kerja ini adalah keinginan Termohon Kasasi/Penggugat yang mana Majelis Hakim wajib dalam memutus perkara ini wajib dan harus membuktikan dan mempertimbangkan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003



tersebut di atas, dan Termohon Kasasi/Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalilnya apakah memang benar bahwa Pemohon Kasasi karena Pemohon Kasasi/Tergugat tidak ada keinginan untuk memberhentikan Penggugat/Termohon Kasasi apabila dia bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab;

Bahwa dalam persidangan maupun saksi-saksi yang dihadirkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat tidak ada yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat secara langsung melakukan tindakan tidak nyaman sebagaimana didalilkan oleh majelis hakim dalam putusan ini, walaupun Sdr. Tatang Supardi menyatakan bahwa Tergugat/Pemohon Kasasi telah membuat Penggugat merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan dengan cara mengatakan kepada Penggugat kerjanya lelet dan sering telat, yang mana saksi ini adalah orang yang ikut serta mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang sama, yang mana kasasinya telah di ajukan pada tanggal 13 April 2015 oleh Pemohon Kasasi dalam perkara Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKT.PST tanggal 11 Mei 2015 dan tidak ada saksi lainnya yang mendengarkan bahwa Pemohon Kasasi selalu membual pekerja tidak nyaman dalam bekerja berhubung Termohon Kasasi masih menjalani cuti melahirkan dan tidak masuk kerja pada saat kasus ini diajukan oleh Termohon Kasasi ke PHI. Oleh sebab itu, adalah tidak masuk akal apabila Pemohon Kasasi/Tergugat selalu membuat situasi yang tidak nyaman kepada Termohon Kasasi/Penggugat, demikian juga Penggugat tidak dapat membuktikan di pengadilan baik berupa saksi dokumen maupun saksi fakta kapan ini dilakukan oleh Pemohon Kasasi, oleh sebab itu agar Majelis Mahkamah mengabaikan dan tidak mempertimbangkan alasan ini dalam memutus perkara kasasi ini;

2. Alasan Majelis Hakim selalu telat membayar upah.

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama dalam perkara *a quo* adalah keliru bahwa dalam Putusan Majelis Hakim Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKT.PST. tanggal 13 April 2015, Majelis dalam pertimbangannya hal 28 paragraf 2 point 1 alinea terakhir yang 1 Nomor 1 mengatakan:

" Tergugat selalu telat membayar upah Penggugat setiap bulannya dan terakhir Tergugat terbukti tidak membayar upah Penggugat selama menjalankan cuti melahirkan pada bulan Mei dan Juni 2014"

Pertimbangan majelis hakim ini sangat *tendensius* karena seluruh karyawan Pemohon Kasasi/Tergugat selalu gaji tepat waktu gaji melalui transfer

Hal. 13 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ke Bank BII KCP Pemoda Jakarta untuk seluruh karyawan setiap bulannya yang bersamaan pembayaran gaji karyawan ditransfer ke bank tersebut dan bank mentransfer ke ACC masing-masing karyawan dan juga Karyawan Ayu Suhartini mempunyai rekenin Bank di Bank tersebut dengan rekening Dengan Rekening Nomor 1104162309 yang artinya bahwa pembayaran gaji seluruh karyawan tidak pernah terlambat dan juga tidak ada perlakuan yang diskriminatif kepada Penggugat/Termohon Kasasi, dan fakta ini tidak pernah terungkap dan diungkapkan oleh Penggugat/Termohon Kasasi di persidangan apakah Penggugat/Termohon Kasasi selalu memperoleh gaji yang terlambat dari Tergugat/Pemohon Kasasi serta Pemohon Kasasi tidak mengerti data atau bukti ini didapat majelis hakim yang mengadili perkara ini dari mana sumbernya karena selama Penggugat/Termohon Kasasi bekerja di perusahaan Tergugat selama 7 (tujuh) tahun setiap gaji selalu di transfer ke bank *account* Penggugat/Termohon Kasasi tepat waktu, demikian juga upah bulan Mei dan Juni 2014 dari Penggugat/Termohon Kasasi telah Penggugat/Termohon kasasi telah bayarkan melalui transfer bank yang sama dan acc yang sama dari sdri Penggugat/Termohon Kasasi;

Jadi tidak ada alasan Penggugat/Termohon Kasasi bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat selalu terlambat dalam membayarkan gaji karyawan di perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi karena hingga saat ini belum ada karyawan yang mengajukan ijin PHK karena alasan keterlambatan pembayaran upah tersebut;

Dari keterangan dan penjelasan disertai dengan bukti-bukti di mohon agar majelis Mahkamah mengabaikan/membatalkan dan tidak mempertimbangkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI Jakarta Selatan yang mengadili perkara *a quo* Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKT.PST tanggal 13 April 2015 dan mengadili sendiri perkara kasasi tersebut dengan mengabaikan pertimbangan Majelis Hakim dalam perkara tingkat pertama;

3. Alasan Majelis Hakim bertentangan dengan alasan pemutusan hubungan kerja.

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama dalam perkara *a quo* adalah keliru sebab dalam Undang-Undang Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

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

Hal. 14 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini mensyaratkan bahwa Majelis Hakim dalam perkara Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKT.PST tanggal 25 Juni 2015, wajib memperhatikan perundang-undangan yang ada, hukum, kebiasaan serta perjanjian. Dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, alasan pekerja untuk memutuskan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Pekerja buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

Dan alasan ini lah yang harus dibuktikan dalam persidangan perkara Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKT.PST tanggal 25 Juni 2015, yang mana Majelis Hakim tidak berusaha untuk membuktikan alasan-alasan yang dialami Termohon Kasasi/Penggugat melainkan hanya berupa panggilan pertama dan ke dua yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat karena Termohon Kasasi/Penggugat tidak masuk kerja, ini terbaca dalam putusan majelis hakim yang berbunyi dalam hal 28 paragraf 3 yaitu:

"Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat terbukti telah melakukan perbuatan yang membuat Penggugat tidak nyaman bekerja di perusahaan dan Tergugat juga terbukti selalu telat membayar upah Penggugat setiap bulannya serta terbukti pula tidak membayar upah Penggugat pada bulan Mei dan Juni 2014 maka mengacu Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 "

Dan Pasal 169 ayat (1) poin c ini berbunyi:

Hal. 15 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- c. "tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga), bulan berturut-turut atau lebih";

Pasal ini merupakan alasan yang dapat digunakan oleh Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi, padahal Penggugat/Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan bulan berapa Pemohon Kasasi/Tergugat telat membayar upah para pekerja di perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi, karena dalam ayat ini disyaratkan serendah-rendahnya 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, tetapi Majelis Hakim tidak dapat membuktikan kapan Pemohon Kasasi/Tergugat lalai dalam membayar upah Penggugat/Termohon Kasasi dan Majelis Hakim *a quo* perkara ini menyatakan bahwa keinginan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah keinginan Penggugat/Termohon Kasasi oleh sebab itu Pasal 169 ayat (1) huruf c sebagaimana dalam pertimbangan hukumnya wajib dikesampingkan dan tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum sebagaimana di atur dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial;

Karena Majelis Hakim tidak dapat membuktikan alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat 1 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka sudah sepatutnya dan selayaknya Majelis Hakim Mahkamah Agung dapat menerima dan menolak pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pusat yang mengadili perkara *a quo* Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-JKTPST tanggal 13 April 2015 dan mengadili sendiri perkara kasasi tersebut;

4. Hakim tidak mempertimbangkan langkah-langkah yang telah di tempuh oleh Pemohon Kasasi/Tergugat untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama dalam perkara *a quo* adalah keliru, sebab dalam pertimbangannya mengatakan dalam halaman 27 paragraf 2 mengatakan bahwa:
- "selain dan pada itu, ternyata surat panggilan kerja dikirimkan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 16, 17 dan 19 Juni 2014 tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seharusnya Tergugat mengirimkan panggilan kerja tersebut setelah jedah 3 (tiga) hari surat panggilan kerja tersebut harus dinyatakan tidak sah";

Hal. 16 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dan menurut Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Dan dalam penjelasannya adalah:

Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja;

Dari isi Pasal 168 ayat 1 dan penjelasannya, Tergugat/Pemohon Kasasi telah melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu telah memanggil Penggugat/Termohon Kasasi sebanyak lebih dari 2 kali dan jarak pemanggilan pertama dan ketiga adalah 4 hari kerja oleh sebab itu, Penggugat/Termohon Kasasi telah menyadari bahwa dia telah mengabaikan dan melalaikan waktu kerja dengan tidak memasuki pekerjaan lebih dari 5 hari berturut-turut walaupun telah dipanggil secara sah, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mewajibkan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat wajib memanggil Penggugat/ Pemohon Kasasi sebanyak 3 kali sebagaimana didalilkan oleh Majelis Hakim dalam tingkat pertama, melainkan hanya dalam waktu 2 kali dengan jarak waktu panggilannya selama 3 (tiga hari) dan ini telah dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dengan jarak panggilan pertama dan ketiga selama 4 hari yaitu tanggal 16 sampai tanggal 19 Juni 2014 dan telah memenuhi unsur sebagaimana di syaratkan oleh Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan menurut 168 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ayat 3:

"Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Maka Penggugat/Termohon Kasasi tidak berhak sebagaimana diputuskan oleh Majelis Hakim dalam putusannya melainkan sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat;

Hal. 17 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



Oleh sebab itu, agar Majelis Hakim mahkamah dapat mempertimbangkan dan membatalkan pertimbangan Majelis Hakim tingkat pertama yang tidak mempertimbangkan dan menyatakan tidak sah surat panggilan Pemohon Kasasi/Tergugat dan dengan demikian juga, Pemohon Kasasi/Termohon Kasasi tidak ada niat sama sekali untuk memberhentikan Penggugat/Termohon Kasasi seandainya Penggugat/Termohon Kasasi/Penggugat memenuhi surat panggilan tersebut dan masuk bekerja sebagaimana mestinya, tetapi karena Penggugat sudah ingin memutuskan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi, maka Penggugat/Termohon Kasasi mencari-cari alasan untuk mengajukan ijin PHK yang artinya bahwa PHK ini adalah karena keinginan dari Penggugat atau Termohon Kasasi. Yang artinya Majelis Hakim yang mengadili perkara ini menyadari dan menyakini bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sebenarnya dan semakin-yakinnya tidak berkeinginan untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi Termohon Kasasi/Penggugat lah yang ingin mengakhiri hubungan kerja, tetapi Pemohon Kasasi/Tergugat dibebankan untuk membayar hak-hak Penggugat/Termohon Kasasi sesuai dengan Pasal 169 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sangat bertentangan dengan pendapat Majelis Tingkat Pertama yang mengadili perkara *a qua*, karena dilain pihak, majelis berpendapat, bahwa yang memutuskan hubungan kerja adalah Termohon Kasasi/Penggugat, tetapi Pemohon Kasasi/Tergugat dibebankan untuk membayar hak-hak Termohon Kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat 2 dan ayat 3;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatakan:

1. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2). uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Hal. 18 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Dan karena Pasal 1 tidak terbukti, maka tidak konsekuensi hukumnya adalah sebagaimana dikatakan dalam Pasal 169 ayat 3 di atas, yaitu:

Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3);

Dan Pemohon Kasasi/Tergugat tidak dibebankan oleh undang-undang untuk membayar hak-hak Termohon Kasasi/Penggugat;

5. Perbuatan Pemohon Kasasi/Tergugat tidak memenuhi unsur membayar hak-hak Termohon Kasasi/Penggugat.

Bahwa unsur kesalahan pengusaha di dalam perkara *a quo* pun tidak terbukti, karena Termohon Kasasi/Penggugat tidak dapat membuktikan dalilnya yang mengatakan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat yang berinisiatif untuk memberhentikan Termohon Kasasi/Penggugat sehingga Pemohon Kasasi tidak mempunyai kewajiban untuk membayar hak-hak normatif Termohon Kasasi/Penggugat sebagaimana bunyi Pasal 169 ayat (3) yaitu:

Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3);

Dan terhadap putusan majelis yang memutuskan untuk membebaskan kompensasi PHK kepada Pemohon Kasasi/Tergugat sebagaimana dalam amar putusannya yang berbunyi:

Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp47.897.500,00 (empat puluh tujuh juta delapan ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Adalah tidak berdasar dan tidak sesuai dengan hukum yang berlaku, dan sangat bertentangan dengan perundang-undangan;

Hal. 19 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa hingga saat ini, Pemohon Kasasi/Tergugat masih berkeinginan untuk menjalin hubungan kerja dengan Termohon Kasasi/Penggugat selama Termohon Kasasi ingin memperbaiki diri dan ingin mengembangkan diri bersama-sama Pemohon Kasasi/Tergugat;

Dengan demikian, maka telah terbukti bahwa permohonan PHK oleh Termohon Kasasi/Penggugat dalam perkara *a quo* adalah keinginan luhur Termohon Kasasi/Penggugat bukan keinginan Pemohon Kasasi/Tergugat, dan oleh sebab itu *Judex Facti* tingkat pertama telah melakukan kekeliruan dalam memeriksa fakta dan menerapkan hukum yang berlaku, sehingga pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama tersebut patut untuk dibatalkan;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 27 Juli 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 19 Agustus 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam pertimbangannya karena, Pekerja tidak meminta untuk di PHK dengan alasan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tetapi Pekerja di PHK oleh Tergugat.
2. Bahwa Pekerja di PHK sesuai dengan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena telah dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali:
 - Panggilan Pertama tanggal 16 Juni 2014 untuk hadir tanggal 17 Juni 2014;
 - Panggilan Kedua tanggal 17 Juni 2014 untuk hadir tanggal 18 Juni 2014;
 - Panggilan Ketiga tanggal 19 Juni 2014 untuk hadir tanggal 23 Juni 2014;Surat panggilan ini telah memenuhi syarat Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga Pekerja dianggap mengundurkan diri.
3. Oleh karenanya pekerja di PHK dengan Pasal dan dianggap mengundurkan diri dengan demikian diberikan uang pisah sesuai Keputusan Menteri Nomor 78 Tahun 2000 sebesar $7 \times \text{Rp}2.450.000,00 \times 15 \% = \text{Rp}2.572.500,00$ (dua juta lima ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. PICARIN JAYA ABADI tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Hal. 20 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Negeri Jakarta Pusat Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 25 Juni 2015 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **PT. PICARIN JAYA ABADI**, tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 25 Juni 2015;

MENGADILI SENDIRI:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Surat Panggilan kerja I, II, dan III terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum;
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus dengan kualifikasi mengundurkan diri sejak putusan Pengadilan Hubungan Industrial diucapkan;
- Memerintahkan Tergugat untuk mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja yang sah dan surat keterangan kerja atas nama Penggugat;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah sebesar Rp2.572.500,00 (dua juta lima ratus tujuh puluh dua ribu lima ratus rupiah);

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **16 Februari 2016** oleh Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H.,M.M., dan H. Arief

Hal. 21 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Soedjito, 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 Victor Togi Rumahorbo, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,
ttd./Bernard, S.H.,M.M.

K e t u a,

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

ttd./H. Arief Soedjito, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti

Ttd./

Victor Togi Rumahorbo, S.H.,M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.MH

Nip. 19591207 1985 12 2 002.

Hal. 22 dari 22 hal.Put.Nomor 697 K/Pdt.Sus-PHI/2015