



PUTUSAN
Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT KIMAS SANTOSA, yang diwakili oleh Direktur Utama Trisasono Kimas, berkedudukan di Komp. Green Ville BF Nomor 6 Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Puji Restiningsih, S.H., Advokat, beralamat di Jalan Pejanten Raya Nomor 22, Jati Padang, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4 Maret 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

SUDIONO, bertempat tinggal di Jalan Buluh RT.006 RW.001 Balekambang, Kramat Jati, Jakarta Timur;

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:

Hubungan Kerja Antar Penggugat Dan Tergugat

1. Bahwa Penggugat bekerja sebagai Manajer Teknik di PT Kimas Santosa telah bekerja sejak September 2011 (± 4 tahun), Tergugat tidak pernah membuat Perjanjian Kerja (PK) dan di daftarkan pada Dinas Tenaga Kerja;
2. Tergugat membayar gaji Penggugat dengan transfer ke rekening BCA milik istri pekerja atas nama Watur Tatur Lita konsisten sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) per bulan dari rekening pemilik perusahaan sejak Oktober 2011 sampai dengan 30 Maret 2015;
3. Penggugat bertugas mengkoordinasikan tugas tugas teknisi, membuat perencanaan, memotivasi dan mengevaluasi pekerjaan teknisi serta tugas lain yang di berikan oleh Tergugat;

Kronologis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Halaman 1 dari 25 hal. Put.Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa pada tanggal akhir Maret 2015, Penggugat di Putus Hubungan Kerja (PHK) secara lisan sepihak tanpa dasar yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan alasan efisiensi perusahaan;

Perundingan Bipartit

2. Bahwa telah dilakukan pembicaraan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 25 Mei 2015 Jam 11.00 WIB di kantor PT Kimas Santosa yang diwakili oleh Bapak Teddy Samuel dan Bapak Tri Sasono Kimas, mengenai persetujuan Penggugat untuk di Putus Hubungan Kerja (PHK) dengan pemenuhan hak hak Penggugat oleh Tergugat sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun pihak perusahaan hanya menyanggupi memberikan dua kali gaji;
3. Pada tanggal 8 Juni 2015, Penggugat menghubungi Bapak Tri Sasono Kimas dan menyatakan bahwa final yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah tiga kali gaji untuk seluruh kompensasi kepada Penggugat dalam hal ini Penggugat selaku pekerja yang telah bekerja lebih dari tiga tahun merasa keberatan;

Proses Mediasi

4. Sebagai iktikad baik, Penggugat mengajukan surat mediasi kepada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat, tanggal 10 Juni 2015. Dalam mediasi di kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat, Tergugat memberikan pernyataan pernyataan bohong yang digunakan untuk menghindari kewajibannya sebagai pengusaha antara lain :
 - a) Bahwa Tergugat memutuskan hubungan kerja Penggugat melalui lisan pada akhir bulan Maret 2015 karena kinerjanya tidak memuaskan perusahaan padahal pada kenyataannya adalah Penggugat tidak pernah diberikan pemberitahuan secara tertulis 1 (Pertama), II (Kedua) maupun III (Ketiga) sebagaimana yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003. Penggugat merasa telah bekerja dengan baik dan memiliki piagam penghargaan sebagai *The Best Employee* yang ditandatangani oleh Tjoeng le Widjaya, Ted Samuel, Tri Sasono Kimas dan Yoyong Kimas. Piagam penghargaan terlampir sebagai bukti;
 - b) Tergugat menyatakan Penggugat bekerja pada PT Grand Solid, namun pada Januari 2015 pindah ke PT Kimas Santosa kenyataan

Halaman 2 dari 25 hal. Put.Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2016



yang sesungguhnya Penggugat tidak pernah diberitahukan mengenai hal ini baik secara lisan maupun tertulis. Sepengetahuan Penggugat, pemilik PT Grand Solid dan PT Kimas Santosa adalah sama. Penggugat pada tanggal 7 dan 8 Maret 2014 masih mengikuti pelatihan bersertifikat mewakili PT Kimas Santosa. Sertifikat terlampir sebagai bukti;

c) Tergugat menyatakan upah terakhir Penggugat adalah Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah), Padahal sesuai bukti yang ada Penggugat sejak September 2011 sampai dengan April 2015 menerima upah sebesar Rp7.500.000,00 per bulan yang dibayarkan transfer melalui bank dari rekening pemilik perusahaan. Rekening bank terlampir sebagai bukti;

5. Bahwa pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jakarta Barat yang menjadi mediator dalam proses mediasi antara Penggugat dan Tergugat telah mengeluarkan surat anjuran Nomor 1710/-1.835 Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat tanggal 25 September 2015, yang isinya antara lain :

Menganjurkan

Agar pihak perusahaan PT Kimas Santosa memberikan uang pesangon kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- Pesangon 2 x 4 x Rp7.500.000,00	=Rp 60.000.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp7.500.000,00	=Rp 15.000.000,00
- Uang pengobatan dan perumahan pekerja 15% x Rp75.000.000,00	=Rp 11.250.000,00
- Upah selama proses (Mei, Juni, Juli, Agustus, September) 5 x Rp7.500.000,00	=Rp 37.500.000,00
- <u>Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2015</u>	<u>=Rp 7.500.000,00</u>
Total	=Rp123.750.000,00

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

6. Bahwa dengan dikeluarkannya anjuran tersebut Penggugat bersedia menerima anjuran tersebut sedangkan tergugat tidak menerima anjuran tersebut dengan alasan hanya mampu membayar seluruh kompensasi sebesar 3 (tiga) kali gaji.
7. Bahwa berdasarkan penolakan Tergugat terhadap Anjuran pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan



perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

8. Bahwa setiap orang, perusahaan atau yayasan pendidikan dan orang - orang yang bekerja didalamnya termasuk Tergugat yaitu PT Kimas Santosa , harus tunduk dan taat kepada Undang Undang yang berlaku di Negara Republik Indonesia termasuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

Kompensasi Penggugat Untuk Tergugat Atas Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa sejak dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat secara lisan pada Maret 2015, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat sejak Mei 2015, sementara sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 155 ayat (2) berbunyi : "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", sehingga dengan demikian Penggugat masih menerima hak-hak sebagai pekerja;
2. Bahwa dengan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat, Penggugat meminta kompensasi terhadap Tergugat sesuai dengan anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jakarta Barat yang menjadi mediator dalam proses mediasi antara Penggugat dan Tergugat berdasar surat Nomor 1710/-1.835 Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat tanggal 25 September 2015, sebesar Rp123.750.000,00 (seratus dua puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ditambah upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang final dan mengikat;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dari Tergugat;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak hak Penggugat sesuai surat anjuran Nomor 1710/-1.835 Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 25 September 2015, ditambah upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang final dan mengikat. Isi anjuran antara lain mempunyai kekuatan hukum yang final dan mengikat. Isi anjuran antara lain:

Menganjurkan

Agar pihak perusahaan PT Kimas Santosa memberikan uang pesangon kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

- Pesangon 2 x 4 x Rp7.500.000,00 =Rp 60.000.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp7.500.000,00 =Rp 15.000.000,00
- Uang pengobatan dan perumahan pekerja 15%xRp75.000.000,00 =Rp 11.250.000,00
- Upah selama proses (Mei, Juni, Juli, Agustus, September) 5xRp7.500.000,00 =Rp 37.500.000,00
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2015 =Rp 7.500.000,00
- Total =Rp123.750.000,00

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

Apabila Pengadilan Negeri berpendapat lain, dalam peradilan yang baik, mohon keadilan seadil adiknya.

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

I. gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*):

Bahwa dengan tegas Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat;

- Bahwa gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*) dan tidak mempunyai Dasar Hukum yang Pasti tentang apa yang menjadi Obyek gugatan Penggugat, sehubungan adanya tuntutan Penggugat tentang Hak Pesangon yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, halmana tuntutan dimaksud sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta yang sehingga merugikan Tergugat;
- Bahwa Penggugat tidak mempunyai tujuan menggugat, terhadap Perusahaan atau kepada Pengurus Perusahaan (sebagaimana dimaksud dalam Akta Pendirian PT/Perusahaan) tidak nampak jelas, sehingga gugatan Penggugat memang sangat Kabur (*obscuur libel*);
- Bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat menuntut Hak Pesangon

Halaman 5 dari 25 hal. Put.Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



dan hak-hak lainnya yang Notabene: dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut sarat dengan kebohongan dan bertentangan dengan Pasal 158 (l. b) "tentang keterangan palsu" Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (Bukti-T-2);

- Bahwa faktanya Penggugat tidak lah, di PHK oleh Pihak Perusahaan yaitu: Tergugat, oleh karena itu mohon akta bukti tertulis dari Penggugat apabila Tergugat pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat;
- Bahwa kemudian Penggugat membuat pengaduan ke Sudinakertrans Jakarta Barat atas masalah yang ditujukan kepada Tergugat ini, guna diselesaikan secara Tripartit, sedangkan antara Penggugat dan Tergugat belum *closing* melakukan Bipartit (menyalahi prosedur PHK);
- Bahwa memang ada sebuah anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 tertanggal: 25 September 2015 kepada Penggugat dan Tergugat yang mana masing-masing para pihak sudah menerima anjuran tersebut yang menganjurkan yang bunyinya sebagai berikut:

1. Agar Pihak Perusahaan PT Kimas Santosa bersedia untuk memberi Kompensasi Pengakhiran Hubungan Kerja Kepada Sdr. Sudiono dengan Rincian Sebagai Berikut:

- Pesangon 2 x 4 x Rp7.500.000,00	=Rp 60.000.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp7.500.000,00	=Rp 15.000.000,00
- Uang pengobatan dan perumahan pekerja 15%xRp75.000.000,00	=Rp 11.250.000,00
- Upah selama proses (Mei, Juni, Juli, Agustus, September) 5xRp7.500.000,00	=Rp 37.500.000,00
- <u>Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2015</u>	<u>=Rp 7.500.000,00</u>
Total	=Rp123.750.000,00

2. Agar Pihak Pekerja Sdr. Sudiono bersedia untuk menerima Uang Kompensasi Pengakhiran Hubungan Kerja seperti dimaksud dalam point 1 tersebut diatas;

3. Agar Kedua Belah Pihak memberikan Jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam Jangka Waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini dengan catatan;

- a. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka mediator akan membantu membuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan ke



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

- b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator;

Bahwa sebagaimana kita tahu anjuran perlu di uji, kebenaran seutuhnya yang hakikinya; guna agar bisa mencerminkan keadilan sehingga dapat memuaskan para pihak pencari keadilan;

Bahwa berdasarkan uraian Tergugat pada Jawaban dan eksepsi ini, kepada Majelis Hakim yang menerima, memeriksa dan mengadili serta akan memutus perkara ini mohon berkenan untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya karena tidak berdasarkan hukum;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 281/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst tanggal 24 Februari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 25 September 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, Upah Proses, dan Tunjangan hari raya (THR) tahun 2015 pada Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai sebesar Rp131.250.000,00,00 (seratus tiga puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara menurut hukum kepada negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp381.000,00 (tiga ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 24 Februari 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4 Maret 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Maret 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 29/Srt.KAS/PHI/2016/PN Jkt.Pst. *juncto* Nomor 281/Pdt.Sus-PHI/2015/PN



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jkt.Pst yang dibuat oleh Panitera 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 23 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 29 Maret 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 5 April 2016;

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

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

dalam pertimbangan hukum

dalam eksepsi

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi-eksepsi disamping menyampaikan sangkalannya atas pokok perkara;

Menimbang, bahwa adapun eksepsi yang diajukan oleh Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libels*) karena Penggugat tidak mempunyai tujuan menggugat, terhadap perusahaan atau kepada pengurus Perusahaan (sebagaimana dimaksud dalam Akta Pendirian PT/Perusahaan);
2. Bahwa Penggugat tidaklah di PHK oleh pihak perusahaannya yaitu Tergugat;
3. Bahwa Penggugat dan Tergugat belum closing melakukan Bipartit;
4. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, memerintahkan kepada mediator Sudinakertrans Jakarta Barat untuk membatalkan anjuran Nomor 1710/-1.835 tanggal 25 September 2015 dan menerbitkan putusan baru yang berbunyi dan isinya mempekerjakan kembali Penggugat di tempat kerja semula pada Kiemas Santosa;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan

Halaman 8 dari 25 hal. Put.Nomor 495 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)



gugatan Penggugat ternyata gugatan Penggugat cukup jelas dan telah memenuhi syarat-syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 118 HIR dan pasal 8 RV, karena jika diperhatikan dari gugatan, semuanya berkaitan dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Sudiono yang berkedudukan sebagai Penggugat melawan PT Kiemas Santosa yang berkedudukan sebagai Tergugat, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 1 angka (1) angka (4) dan pasal 2 (c) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kemudian dalam posisinya Penggugat juga telah menguraikan mengenai pokok-pokok perselisihan yang dipersengketakan oleh Penggugat dengan Tergugat yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan Tergugat yakni mengenai pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara sepihak pada akhir Maret 2015 oleh Tergugat, yang dikuatkan oleh petitem pokok Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim agar memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai surat anjuran Nomor : 1710/-1.835 suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat tanggal 25 September 2015, yang seluruhnya sebesar Rp 123.750.000,00 ditambah upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang final dan mengikat, karenanya eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur adalah tidak beralasan;

Menimbang, bahwa oleh karena yang dipermasalahkan oleh Tergugat dalam eksepsinya berkaitan Penggugat tidaklah di PHK oleh Tergugat dan belum closing melakukan Bipartit (menyalahi prosedur PHK), menurut Majelis materi eksepsi tersebut merupakan bagian dari pokok perkara yang akan dipertimbangkan oleh Majelis setelah memperhatikan bukti-bukti dan ketentuan hukum yang saling bersesuaian;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas Majelis berpendapat eksepsi Tergugat adalah tidak beralasan hukum dan karenanya harus ditolak;

Dalam Pokok Perkara :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas.

Menimbang, bahwa adapun yang menjadi pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak September 2011, dengan jabatan terakhir sebagai Manager Tehnik, dengan gaji per bulan sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) yang ditransfer



dari rekening Tergugat ke rekening BCA milik isteri Penggugat yang bernama Watur Tatur Lita;

2. Bahwa pada tanggal akhir Maret 2015, Penggugat di PHK secara lisan oleh Tergugat dengan alasan efisiensi perusahaan;
3. Bahwa telah dilakukan pembicaraan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 25 Mei 2015 jam 11.00 WIB dan tanggal 8 Juni 2015 dimana Penggugat menolak kompensasi yang ditawarkan Tergugat yaitu sebesar dua sampai tiga kali gaji, tetapi Penggugat menerima anjuran dari mediator Sudinakertrans Jakarta Barat maka untuk itu Penggugat memohon kepada Majelis Hakim dapat menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan PHK sepihak dari Tergugat dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai anjuran mediator Sudinakertrans Jakarta Barat sebesar Rp123.750.000,00 (seratus dua puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ditambah upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat sampai perkara ini berkekuatan hukum yang final dan mengikat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg *Juncto* 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-7;

Menimbang, bahwa begitu pula untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-5;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan, baik Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan saksi –saksi untuk meneguhkan dalil-dalil gugatan ataupun sangkalannya;

Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan dan mempelajari bukti T-1 mengenai Akta Pendirian PT Kimas Santosa, Bukti P-1 mengenai Panggilan Sidang Mediasi I, bukti P-2 mengenai Panggilan Sidang Mediasi III, Bukti P-3, P-4 mengenai Mutasi BCA atas nama Watur Tatur Lita, bukti P-5 mengenai Sertifikat, dan bukti P-6 mengenai Surat Penghargaan dan bukti–bukti tersebut ditemukan fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa Perusahaan PT Kimeas Santosa (Pixcom) dipimpin oleh Direksi Tri



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sasono Kimas (Bukti P-6 = T-1);

2. Bahwa Tergugat mengakui hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap yaitu sebagai Manager Teknik di PT Kimas Santosa;
3. Bahwa cara pembayaran upah Penggugat dari Tergugat adalah melalui transfer ke rekening BCA milik isteri Penggugat atas nama Watur Tatur Lita (Bukti P-3, P-4);
4. Bahwa Penggugat pada tanggal 7 dan 8 Maret 2014 telah mengikuti pelatihan bersertifikat untuk mewakili Tergugat (bukti P-5);
5. Bahwa Mediator telah memanggil Para Pihak untuk sidang mediasi pada tanggal 29 Juni 2015 dan 18 Agustus 2015 (Bukti P-1, P-2) dan Para Pihak mengakui sudah menerima Anjuran bernomor 1710/-1.835 tertanggal 25 September 2015;
6. Bahwa fakta yang tidak dapat dibantah oleh Tergugat adalah Tergugat mengakui memutus hubungan kerja kepada Penggugat, karena kinerjanya tidak memuaskan Perusahaan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat tidak menyangkal atau membantah mengenai cara pembayaran upah, melalui transfer ke rekening BCA milik isteri Penggugat atas nama Watur Tatur Lita dan Tergugat hanya mendalilkan menerima upah terakhir pada bulan April 2015 sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) tanpa dapat dibuktikan bahwa Penggugat telah menerima upah setiap bulannya sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) maka Majelis Hakim berpendapat bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) dengan mengacu pada bukti transfer ke rekening BCA milik isteri Penggugat (bukti P-3 dan P-4) sebagaimana diuraikan dalam gugatannya angka 2;

Menimbang, setelah Majelis memperhatikan dan meneliti bukti P-5 mengenai surat Penggugat mengikuti pelatihan bersertifikat mewakili dari Tergugat pada tanggal 7 dan 8 Maret 2014, yang setelah diperiksa oleh Majelis Hakim dalam persidangan ternyata bukti P-5 tersebut adalah sama dengan aslinya, dari bukti P-5 tersebut ditemukan fakta hukum bahwa Penggugat telah mementahkan dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat baru bekerja pada Tergugat pada bulan Januari 2015, sebagaimana didalilkan oleh Tergugat dalam jawabannya, serta mengacu pada bukti transfer ke rekening BCA milik isteri Penggugat bulan Oktober 2011 (Bukti P-3) maka Majelis Hakim berpendapat masa kerja Penggugat adalah sejak September 2011;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang



bersifat tetap, dengan Masa Kerja sejak September 2011 dan upah Penggugat per bulannya sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat menyangkal atau membantah mengenai perundingan bipartit dan Tergugat tidak juga dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya, serta Para Pihak mengakui sudah menerima Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015, maka Majelis Hakim berpendapat telah terjadi perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 25 Mei 2015 dan 8 Juni 2015 sebagaimana diuraikan dalam gugatannya halaman 2 angka 2 dan 3;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti yang diajukan oleh Penggugat dalam persidangan berupa P-1 dan P-2 mengenai panggilan sidang mediasi Penggugat dan Tergugat, surat anjuran Nomor 1710/-1.835 yang dibuat Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015, bukti-bukti tersebut merupakan bukti yang sah menurut hukum untuk membuktikan bahwa Para Pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), pasal 2 dan Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004, Majelis berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat di atas Majelis akan mempertimbangkan 3 hal pokok yang terkait dengan perkara *a quo* sebagai berikut :

1. Apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada akhir Maret 2015 telah usai atau bertentangan dengan hukum yang berlaku;
2. Apakah tuntutan Penggugat agar menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan anjuran Nomor 1710/-1.835 yang dibuat Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015 ditambah upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang final dan mengikat memiliki dasar hukum untuk dikabulkan atau sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang cukup untuk dikabulkan;
3. Apakah tuntutan Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat pada perusahaan PT Kimas Santosa, mengikat memiliki dasar hukum untuk



dikabulkan atau sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang cukup untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa pertama Majelis akan mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada akhir Maret 2015 telah sesuai atau bertentangan dengan hukum?

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada akhir Maret 2015 telah sesuai atau bertentangan dengan hukum, Majelis akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak yang berkaitan dengan hal tersebut dan ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan bersifat tetap maka untuk mengakhiri hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku *i.c* Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Pengusaha *i.c* Tergugat hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja *i.c* Penggugat setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa sedangkan mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 155 ayat (3) adalah batal demi hukum;

Menimbang, bahwa sesuai dengan pengakuan Tergugat sendiri dalam jawabannya di pokok perkara point (4) yang menyatakan bahwa Tergugat memutus hubungan kerja kepada Penggugat, karena kinerja tidak memuaskan Perusahaan, ternyata Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dilakukan oleh Tergugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat pada akhir Maret 2015 harus dinyatakan batal demi hukum;



Menimbang, bahwa mengingat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus pula dinyatakan tidak pernah putus, namun demikian atas perselisihannya dalam perkara *a quo* Penggugat juga tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerjanya, hal ini terlihat dari Penggugat menuntut agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat sesuai Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015, menurut Majelis permohonan Penggugat tersebut adalah beralasan yang cukup dan harus dikabulkan, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan putus sejak 25 September 2015;

Menimbang, bahwa selanjutnya yang kedua, Majelis akan mempertimbangkan tuntutan Penggugat agar menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015 ditambah upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang final dan mengikat memiliki dasar hukum untuk dikabulkan atau sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang cukup untuk dikabulkan, Majelis akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak yang berkaitan dengan hal tersebut dan ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa sesuai dengan pengakuan Tergugat sendiri dalam jawabannya di pokok perkara point (4) yang menyatakan bahwa Tergugat memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat, karena kinerjanya tidak memuaskan perusahaan, akan tetapi Majelis Hakim tidak menemukan bukti-bukti yang menunjukkan kinerja Penggugat yang tidak memuaskan, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dikarenakan Tergugat melakukan efisiensi perusahaan sebagaimana diuraikan dalam gugatannya halaman 2 angka 1;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan alasan karena Tergugat melakukan efisiensi maka Majelis akan memperhatikan dan meneliti anjuran Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015, apakah perhitungannya sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebagai berikut :

- Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana Tergugat wajib membayar kepada Penggugat uang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon sebesar 2x ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1x ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003;

- Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) dan pasal 170 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, maka Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari bulan Mei 2015 s/d September 2015;
- Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-04/MEN/1994, maka Penggugat berhak mendapatkan tunjangan hari raya (THR) 2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas Majelis berpendapat tuntutan Penggugat agar menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015 adalah beralasan hukum dan karenanya harus dikabulkan;

Menimbang, bahwa setelah Majelis menghitung ulang dari jumlah hak-hak Penggugat di dalam Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015, dimana yang tertera di dalam jumlah adalah sebesar Rp 123.750.000,00 (Seratus Dua Puluh Tiga Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), maka menurut Majelis jumlah tersebut tidak benar dan karenanya harus diperbaiki;

Menimbang, bahwa selanjutnya yang ketiga Majelis akan mempertimbangkan tuntutan Tergugat yang mempekerjakan kembali Penggugat pada perusahaan PT Kimas Santosa, memiliki dasar hukum untuk dikabulkan atau sama sekali tidak memiliki dasar hukum yang cukup untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan pengakuan Tergugat sendiri dalam jawabannya di pokok perkara point (4) yang menyatakan bahwa Tergugat memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat, karena kinerjanya tidak memuaskan Perusahaan, dan Penggugat juga tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat hal ini terlihat dari Penggugat menuntut agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat sesuai Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015, maka

Halaman 15 dari 25 hal. Put.Nomor 495 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)



tuntutan Tergugat agar Penggugat mempekerjakan pada perusahaan PT Kimas Santosa adalah tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti yang lainnya, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa petitum Penggugat angka (1) dan angka (3) adalah beralasan hukum dan karenanya harus dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena petitum Penggugat angka (1) dan angka (3) di atas dikabulkan sebagian maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut :

NO	HAK-HAK PENGGUGAT	TOTAL
1	Uang pesangon 2 x 4 x Rp 7.500.000,00	60.000.000,00
2	Uang Penghargaan masa kerja 2 xRp 7.500.000,00	15.000.000,00
3	Uang Penghargaan hak 15 % x Rp 90.000.000,00	11.250.000,00
4	Upah selama proses PHK 5 x Rp 7.500.000,00	37.500.000,00
5	Tunjangan hari raya (THR) tahun 2015 1 x Rp 7.500.000,00	7.500.000,00
6	TOTAL	131.250.000,00

Menimbang, terhadap petitum Penggugat angka (3) perihal tambahan upah yang seharusnya tidak dapat dikabulkan karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat oleh Majelis telah dinyatakan putus sejak 25 September 2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan menghukum Tergugat berkewajiban membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian Hak, Upah Proses, Dan Tunjangan Hari Raya (THR) 2015, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal-Pasal dari Peraturan Perundangan lain yang bersangkutan;

Adapun alasan-alasan hukum dari Pemohon Kasasi ini yang menunjukkan bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, dan telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, adalah sebagai berikut :

1. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam menganalisa dalam perkara *a quo* , bahwa fakta sebenarnya adalah Termohon Kasasi/Penggugat mulai bekerja pada Pemohon Kasasi/Tergugat sejak Januari 2015 bukan September 2011 dengan Jabatan terakhir Manager Tehnik dengan Gaji per bulan sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) dengan ditransfer melalui BCA atas nama Watur Tatur Lita notabene isteri Termohon Kasasi/Penggugat, sedangkan sisa Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) adalah belas kasihan Bapak Tri Sasono sebagai sahabat Termohon Kasasi/Penggugat karena Termohon Kasasi/Penggugat terbiasa menerima Gaji sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) dari PT Grand Solid yang mana perusahaan tersebut telah bangkrut dan sudah bubar;
2. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dengan PT Grand Solid adalah 2 (dua) perusahaan berbeda dimana Akta Pendirian dan Manajemen yang berbeda, sehingga kerugian PT Grand Solid tidak dapat dibebankan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat, demikian juga dengan Termohon Kasasi/Penggugat tidak dapat dikatakan sama selama menjadi karyawan PT Grand Solid dengan karyawan Pemohon Kasasi/Tergugat, maka dalam hal ini *Judex Facti* telah keliru dalam menerapkan hukum;
3. Bahwa berdasarkan rincian iuran tenaga kerja periode Januari, Februari dan bulan Maret 2015 yang dikeluarkan PT Kiemas Santosa untuk BPJS Ketenagakerjaan telah dapat dijelaskan secara detail bahwa Gaji/upah dari Termohon Kasasi/Penggugat adalah sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah) dan bukan Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) meskipun yang ditransfer kepada Termohon Kasasi/Penggugat adalah sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) akan tetapi hal tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk memutus dalam perkara *a quo*;
4. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena menyadur

Halaman 17 dari 25 hal. Put.Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015 untuk dijadikan pertimbangan dalam perkara *a quo*, mengingat bahwa Termohon Kasasi/Penggugat mulai bekerja pada Pemohon Kasasi/Tergugat sejak bulan Januari 2015 dan bukan sejak tahun 2011 karena sebelumnya Termohon Kasasi/Penggugat bekerja pada PT Grand Solid yang berbeda dengan Pemohon Kasasi/Tergugat dan mempunyai manajemen perusahaan yang berbeda sehingga beban PT Grand Solid tidak dapat dibebankan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat;

5. Bahwa berdasarkan fakta yang sebenarnya Pemohon Kasasi/Tergugat telah melakukan penolakan kepada Anjuran ber-Nomor 1710/-1.835 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat pada tanggal 25 September 2015 yakni sebagaimana tertuang dalam Surat Nomor 017/KS/2015 Tertanggal 07 Oktober 2015 Perihal : Tanggapan atas surat Nomor 1710/-1.835 yang ditujukan kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administratif, Jakarta Barat dari PT Kimas Santosa sehingga Anjuran tersebut selayaknya tidak dapat dijadikan dasar untuk memutus dalam perkara *a quo*;
6. Bahwa berdasarkan laporan kehadiran detail bulan Februari dan bulan April tahun 2015 dapat dilihat dan diketahui Termohon Kasasi/Penggugat telah melakukan *alpa* sebanyak 5 (lima) kali berturut-turut maka Pemohon Kasasi/Tergugat menilai menganggap Termohon Kasasi/ Penggugat telah dikualifikasi sebagai Pengunduran Diri sebagaimana tertuang dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan maka Pemohon Kasasi/Tergugat tidak mempunyai hak apapun untuk memberikan upah atau gaji kepada Termohon Kasasi/Penggugat;
7. Bahwa faktanya Termohon Kasasi/Penggugat baru bekerja pada Pemohon Kasasi/Tergugat selama 3 (tiga) bulan yakni bulan Januari, Februari dan bulan Maret 2015 maka berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka Termohon Kasasi/Penggugat tidak mempunyai hak-hak apapun yang dapat diterima dari Pemohon Kasasi/Tergugat;
8. Bahwa Piagam Penghargaan sebagai *The Best Employee* yang diterima Termohon Kasasi/Penggugat adalah penghargaan dari PT Grand Solid dan tidak ada hubungannya dengan Pemohon Kasasi/Tergugat;

Halaman 18 dari 25 hal. Put.Nomor 495 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)



9. Bahwa kesanggupan Pemohon Kasasi/Tergugat memberikan kompensasi kepada Termohon Kasasi/Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali gaji hanya merupakan rasa setia kawan dan belas kasihan dari Direktur PT Kimas Santosa karena sudah mengenal dan mengetahui Termohon Kasasi/Penggugat;
10. Bahwa *Judex Facti* telah salah menilai terbukti Termohon Kasasi/Penggugat selama bekerja kepada Pemohon Kasasi/ Tergugat tidak pernah mempunyai dedikasi yang tinggi dalam bekerja karena sering melakukan kesalahan sebagai berikut :
 - Termohon Kasasi/Penggugat Sering datang terlambat jika bekerja;
 - Termohon Kasasi/Penggugat tidak termotivasi, bersifat ogah-ogahan dan asal-asalan dalam bekerja;
 - Termohon Kasasi/Penggugat tidak ada inisiatif, enggan mempelajari standart, spesifikasi dan prosedur kerja;
 - Termohon Kasasi/Penggugat tidak dapat bekerja dalam Tim;
 - Termohon Kasasi/Penggugat sering asyik bermain hand phone, Ipad dan laptop untuk urusan pribadi pada saat jam kerja;
 - Termohon Kasasi/Penggugat tidak memiliki jiwa kepemimpinan dan tidak disiplin;
11. Bahwa Putusan Hakim yang dianggap tidak memberikan pertimbangan yang cukup pada putusan yang dijatuhkannya, haruslah memenuhi salah satu kriteria-kriteria di bawah ini:
 - a. Apabila diabaikan suatu dalil (yang dapat memberi arah untuk suatu kesimpulan lain yang berbeda);
 - b. Apabila diabaikan suatu sanggahan atau keberatan (terhadap hasil pemeriksaan ahli);
 - c. Apabila diabaikan suatu penawaran/kesanggupan untuk membuktikan suatu perintah untuk suatu sumpah pemutus;
 - d. Apabila putusan itu tidak memberikan gambaran yang jelas tentang jalan pikiran yang diikuti (Hakim);
 - e. Tidak memberikan gambaran yang jelas tentang penilaian terhadap keadaan-keadaan yang meliputi (suatu hal/peristiwa tertentu);
 - f. Apabila putusan itu secara umum dapat dikatakan sebagai suatu putusan yang tidak dapat dimengerti atau tidak jelas;
 - g. Apabila putusan itu didasarkan atas suatu kekhilafan;
 - h. Apabila dilupakan suatu pemutusan tentang sesuatu hal tertentu;



(dikutip dari buku "Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata",
Setiawan, S.H. terbitan Alumni, Bandung, cetakan I/1992, hal 388);

12. Bahwa berpijak terhadap kriteria-kriteria tersebut di atas maka Putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* telah tidak memenuhi persyaratan huruf a, d, e, f dan h. Dengan kata lain Putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup atau kurang cukup mempertimbangkan (*niet voeldoende gemotiveerd*), sehingga sudah sepatutnya dibatalkan dalam tingkat kasasi (*Vide* Putusan MARI Nomor 638 K/Sip/1969, tanggal 22 Juli 1970 *juncto* Putusan MARI Nomor 9 K/Sip/1972, tanggal 19 Agustus 1972 *juncto* Putusan MARI Nomor 672 K/Sip/1972, tanggal 18 Oktober 1972 *juncto* Putusan MARI Nomor 588 K/Sip/1975, tanggal 13 Juli 1976), hal mana jelas terlihat bahwa alasan-alasan Jawaban dari Pemohon Kasasi/Penggugat bila dicermati dengan seksama akan terlihat adanya 3 (tiga) alasan utama mengapa perkara *a quo* harus dibatalkan adalah sebagai berikut :
 - Termohon Kasasi/Penggugat mulai bekerja pada Pemohon Kasasi/Tergugat sejak Januari 2015;
 - Termohon Kasasi/Penggugat bekerja pada Pemohon Kasasi/Tergugat sebagai Manager Tehnik dengan Gaji sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);
 - Termohon Kasasi/Penggugat baru bekerja pada PT Kimas Santosa baru selama 3 (tiga) bulan sehingga tidak berhak mendapatkan apapun;Dari ketiga alasan tersebut di atas, ternyata *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali dalil Pemohon Kasasi;
13. Bahwa ketentuan Pasal 25 Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa : "segala putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan tersebut, memuat pula pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili". Ketentuan pasal ini merupakan dasar dari kewajiban seorang Hakim untuk memberikan *motivering* yang cukup bagi putusannya. Dalam hal tidak adanya *motivering* ataupun dalam hal suatu *motivering* dianggap tidak memadai, maka Mahkamah Agung dapat membatalkan putusan tersebut di tingkat kasasi;
14. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor 03 Tahun 1974 *juncto* Surat Edaran Mahkamah Agung R.I. Nomor 04 Tahun 1977, ketentuan pasal 25 Undang Undang Kekuasaan Kehakiman R.I. Nomor 4



Tahun 2004, telah dikukuhkan secara lebih jelas dan tegas dan menjadi salah satu alasan bagi Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan pengadilan bawahan, apabila tidak ada suatu *motivering* yang cukup dalam suatu putusan hakim, yang intinya berbunyi: “dengan tidak/kurang memberikan pertimbangan/alasan, bahkan apabila alasan-alasan itu kurang jelas, sukar dapat dimengerti ataupun bertentangan satu sama lain, maka hal demikian dapat dipandang sebagai suatu kelalaian dalam acara (*vormverzuim*) yang dapat mengakibatkan batalnya putusan Pengadilan yang bersangkutan di tingkat kasasi”;

15. Bahwa kewajiban seorang Hakim untuk memberikan *motivering* yang cukup bagi putusannya sesuai dengan pendapat Setiawan, S.H. dalam bukunya “Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata”, terbitan Alumni, Bandung, cetakan I/1992, hal 372, menjelaskan bahwa :

- Adanya kewajiban bagi seorang hakim untuk memberikan suatu *motivering* terhadap putusan-putusannya memberikan jaminan akan adanya suatu “*fair hearing*”;
- *Motivering* suatu vonnis diperlukan agar supaya para pihak (dan pencari keadilan lainnya) dapat mengerti mengapa hakim sampai kepada suatu putusan yang demikian. Tidaklah cukup apabila hakim di dalam putusannya hanya menyatakan bahwa dari keterangan saksi-saksi dan dapat disimpulkan bahwa gugatan Pemohon Kasasi telah terbukti;
- *Motivering* diperlukan agar hakim dalam pemeriksaan di tingkat yang lebih tinggi dapat meneliti serta menelusuri dan menilai apakah konstatering hakim pertama sejauh mengenai fakta-faktanya telah tepat dan benar dan apakah dengan demikian penerapan hukum terhadap fakta-fakta tersebut sudah tepat dan benar pula. Oleh karenanya maka kewajiban bagi seorang hakim untuk memberikan dasar pertimbangan yang cukup bagi putusan-putusannya berhubungan erat dan tidak dapat dipisah-pisahkan dengan sistem pemeriksaan dalam dua tingkatan: peradilan tingkat pertama dan peradilan tingkat banding. Bahkan Mahkamah Agung, di tingkat kasasi dapat membatalkan putusan pengadilan (baik Pengadilan Negeri ataupun Pengadilan Tinggi) atas dasar pertimbangan bahwa putusan itu tidak diberikan pertimbangan yang cukup (*niet voldoende gemotiveerd*);

16. Bahwa pendapat tersebut di atas sejalan dengan Yurisprudensi Tetap



Mahkamah Agung R.I. antara lain : Putusan MARI Nomor 384 K/Sip/1961, tanggal 4 Juli 1961 *juncto* Putusan MARI Nomor 698 K/Sip/1969, tanggal 18 Desember 1970 *juncto* Putusan MARI Nomor 638 K/Sip/1969, tanggal 22 Juli 1970 *juncto* Putusan MARI Nomor 9 K/Sip/1972, tanggal 19 Agustus 1972 *juncto* Putusan MARI Nomor 072 K/Sip/1972, tanggal 10 Oktober 1972 *juncto* Putusan MARI Nomor 672 K/Sip/1972, tanggal 18 Oktober 1972 *juncto* Putusan MARI Nomor 588 K/Sip/1975, tanggal 13 Juli 1976. Dengan demikian mohon kiranya Majelis Hakim Kasasi dalam perkara *a quo* berkenan melihat lagi pertimbangan hukum dari *Judex Facti* yang nyata-nyata telah tidak cukup memberikan pertimbangan hukum atas gugatan dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan selanjutnya dengan mengadili sendiri membatalkan putusan *Judex Facti* ini;

17. Bahwa menurut pendapat ahli hukum Prof. R. Subekti, S.H., dalam bukunya Hukum Pembuktian, Pradnya Paramita, Jakarta, Cetakan Ke 11, 1995, halaman 15, menyatakan :

“Suatu masalah yang sangat penting dalam Hukum Pembuktian adalah masalah pembagian beban pembuktian. Pembagian beban pembuktian harus dilakukan dengan adil dan tidak berat sebelah, karena suatu pembagian beban pembuktian yang berat sebelah berarti *a priori* menjerumuskan pihak yang menerima beban yang terlampau berat dianggap sebagai suatu soal hukum atau yuridis, yang dapat diperjuangkan sampai tingkat kasasi di muka Pengadilan Kasasi, yaitu Mahkamah Agung. Melakukan pembagian beban pembuktian yang tidak adil dianggap sebagai suatu pelanggaran hukum atau undang-undang yang merupakan alasan bagi Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan Hakim atau Pengadilan yang bersangkutan”;

18. Bahwa berkaitan dengan pendapat tersebut di atas, maka bukti-bukti tambahan yang diajukan Pemohon Kasasi secara jelas dan tegas telah menunjukkan bahwa:
- Termohon Kasasi/Penggugat mulai bekerja pada Pemohon Kasasi/ Tergugat sejak Januari 2015;
 - Termohon Kasasi/Penggugat bekerja pada Pemohon Kasasi/ Tergugat sebagai Manager Tehnik dengan gaji sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);
 - Termohon Kasasi/Penggugat baru bekerja pada PT Kimas Santosa baru selama 3 (tiga) bulan sehingga tidak berhak mendapatkan apapun;



19. Bahwa *Judex Facti* dalam membuat keputusannya ternyata tidak memahami Posita Jawaban Pemohon Kasasi, di mana putusannya mengabaikan faktor pertimbangan hukum dan dasar hukum yang menjadi dasar putusan, sehingga putusan yang demikian dianggap tidak dipertimbangkan secara profesional atau "*unprofessional judgement*" dan pada akhirnya putusan seperti itu dianggap tidak mampu memberi "*ratio decidendi*" (dasar alasan pertimbangan yang jelas). Bahwa menurut Yurisprudensi MARI, maka putusan seperti itu patut untuk dibatalkan dalam tingkat kasasi. Adapun Yurisprudensi dimaksud dikutip sebagai berikut :

- "Tiap penolakan atas suatu petitum disertai pertimbangan mengapa ditolaknya." (Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 698 K/Sip/1969, Tanggal 18-12-1970)";

20. Bahwa berdasarkan alasan-alasan yang telah dikemukakan di atas, maka Mahkamah Agung sudah selayaknya mengadili sendiri perkara ini sesuai dengan ketentuan pasal 51 ayat (2) *juncto* Pasal 52 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 *Juncto* Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 *Juncto* Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Mahkamah Agung R.I. baik atas dasar alasan-alasan yang dikemukakan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat maupun alasan Mahkamah Agung sendiri dan sesuai dengan Yurisprudensi berikut ini :

- "Dalam hal putusan Pengadilan Tinggi dibatalkan, Mahkamah Agung dapat mengadili sendiri perkaranya, baik mengenai pengetrapan hukum maupun penilaian hasil pembuktiannya." (Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 981 K/Sip/1972, Tanggal 31-10-1974)";

Dan oleh karena pertimbangan hukum dari *Judex Facti* dalam perkara ini telah salah menerapkan Hukum/Undang Undang (Undang Undang Merek) dan Hukum Pembuktian maupun bertentangan dengan Yurisprudensi Tetap MARI, maka sudah selayaknya Mahkamah Agung R.I. mengadili sendiri perkara ini baik dengan mempertimbangkan alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi maupun alasan-alasan lainnya yang ditentukan oleh Mahkamah Agung R.I., hal mana sesuai dengan Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung R.I. seperti tersebut di bawah ini :

a. Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 638 K/Sip/1969, Tanggal 22-7-1970., yang berbunyi : "Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*) harus dibatalkan ...";



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 672 K/Sip/1972, Tanggal 18-10-1972, yang intinya berbunyi : “Putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup dipertimbangkan (*niet voldoende gemotiveerd*) ...”;
- c. Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 588 K/Sip/1975, Tanggal 13-7-1976, yang intinya berbunyi : “Keputusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri, karena kurang tepat dan tidak terperinci harus dibatalkan”;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 23 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 1 April 2016 dihubungkan dengan Pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa menyangkut besarnya upah, lamanya hubungan kerja dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja *Judex Facti* telah benar dalam memberikan pertimbangan karena besarnya upah didasarkan pada bukti-bukti P.2 dan P.3, masa kerja terbukti tergugat tidak dapat membuktikan hubungan kerja terjadi sejak Januari 2015;
- Bahwa sebaliknya Penggugat dapat membuktikan pada tanggal 7 dan 8 Maret 2014 mengikuti pelatihan sertifikasi (vide bukti P.5) dan sesuai pengakuan Tergugat dalam jawabannya alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat tidak Profesional;

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 PT KIMAS SANTOSA tersebut harus ditolak;

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

Halaman 24 dari 25 hal. Put.Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

MENGADILI

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT KIMAS SANTOSA tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 27 Juli 2016 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr.H.Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Retno Kusriani, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd/. Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

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

Ttd/.Dr.H.Fauzan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd/.Retno Kusriani,S.H.,M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 25 dari 25 hal. Put.Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2016