



**PUTUSAN**

**Nomor: 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

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

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

PT. MUSTIKA AGUNG SAWIT SEJAHTERA yang diwakili oleh Jonny Tjoa, Warga Negara Indonesia, selaku Direktur Utama, berkedudukan di Jalan Tuanku Tambusai Komplek Taman Mella Blok D No.1 Tangkerang Barat, Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dalam hal ini telah memberi kuasa kepada Zainuddin selaku, HRD PT Mustika Agung Sawit Sejahtera, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Oktober 2014,  
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan :

JIMMER TAMPUBOLON, Warga Negara Indonesia bertempat tinggal di Jalan Gajah Mada Sebanga, Dui Kabupaten Bengkalis, dalam hal ini diwakili oleh Agen Simbolon, Pengurus Serikat Buruh Riau Independen (SBRI), beralamat Kantor di Jalan Karang Anyer II Kelurahan Air Jamban-Duri, Kecamatan Mandau-Kabupaten Bengkalis berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 November 2014,

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 Pekanbaru, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Warga Negara Indonesia yang bekerja pada Perusahaan Tergugat, yang beroperasi di Balai Raja Kec. Pinggir Kab. Bengkalis, KTP terlampir;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat sejak 21 Juni 2011 s/d 26 Agustus 2013 dengan masa kerja 26 bulan dan jabatan sebagai

Hal. 1 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



operator loder Bukti (P-1) photo copy dari asli surat pengangkatan karyawan Nomor 060/Mass/05/2012, dengan upah terakhir Rp1.610.000,00 perbulan, bukti (P-2) photo copy slip gaji bulan Juni 2013;

3. Bahwa setelah Penggugat diterima oleh Tergugat menjadi karyawannya maka Tergugat membuat perjanjian kerja untuk ditanda tangani oleh Penggugat, namun Perjanjian kerja tersebut tidak ada diberikan untuk Penggugat, sehingga Penggugat tidak dapat memahami seluruh bentuk yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang ditanda tangannya;
4. Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2013 Tergugat menerbitkan Surat No.165/Mass/VIII 2013 perihal Muatan Pencatatan PHK Perselisihan atas nama Jimmer Tampubolon tertanggal 26 Agustus 2013, yang ditujukan kepada Kadisnaker Kab.Bengkalis, yang intinya pada poin (3) menyatakan: bahwa perusahaan telah mengeluarkan surat PHK pada tanggal 15 Agustus 2013 (bukti P-3) photo copy dari asli surat;
5. Bahwa adapun alasan PHK oleh perusahaan oleh karena Penggugat tidak mau dimutasikan dari jabatan operator loder menjadi tipler lori (dorong lori);
6. Bahwa adapun alasan Penggugat tidak mau untuk dimutasi seperti pada poin (4) tersebut diatas oleh karena Penggugat diterima bekerja dengan jabatan Operator Loder bukan jabatan mendorong lori, dengan demikian mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut sudah tidak sesuai lagi dnegan jabatan penerimaan pada awal kerja;
7. Bahwa atas PHK oleh Tergugat tersebut diatas Penggugat melalui SBRI telah mengadukan Tergugat kepada Disnaker Kab.Bengkalis melalui Surat No. 35/SBRI/D/VIII/2013 perihal pengaduan PHK oleh PT. Mustika Agung Sawit Sejahtera tertanggal 20 Agustus 2013 Bukti (P-4) photo copy dari arsip surat, dengan alasan Tergugat telah melanggar Pasal 151, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:
  - Tergugat yang seharusnya mengupayakan jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja;
  - Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa melalui perundingan bipartit;
  - Tergugat melakukan PHK tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Bahwa atas pengaduan Penggugat sebagaimana pada poin (7) tersebut diatas maka Disnaker Kab.Bengkalis telah melakukan mediasi, dan hasil

Hal. 2 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mediasi tersebut mediator telah menerbitkan Anjuran No. 560/DTKT-PHIJ/2014/52 tertanggal 29 Januari 2014, yang menganjurkan:

- Tidak dapat memahami PHK yang dilakukan perusahaan PT Mustika Agung Sawit Sejahtera terhadap Sdr. Jimmer Tampubolon;
- Agar Pengusaha PT. MASS memanggil pekerja Sdr. Jimmer Tampubolon untuk dipekerjakan kembali terhitung mulai akhir Januari 2014;
- Agar Pengusaha PT. MASS membayar upah pekerja Sdr. Jimmer tampubolon selama proses sejak September 2013 s/d Januari 2014:
  - September s/d Desember 2013 = 4 x Rp1.610.000,00 = Rp6.440.000,00,-
  - Januari 2014 = 1 x Rp1.800.000,00 = Rp1.800.000,00,-
  - Total = Rp8.240.000,00;(delapan juta dua ratus empat puluh ribu rupiah);

9. Bahwa atas anjuran Disnaker tersebut Penggugat melalui SBRI telah menyatakan dapat menerima melalui surat No. 15/BIBKUMHAM/SBRI/D/II/2014 Bukti (P-5) photo copy dari arsip surat, serta Penggugat telah melapor perusahaan/Tergugat sebagaimana dengan anjuran Disnaker tersebut, namun petugas Satpam perusahaan/Tergugat tersebut tidak mengizinkan untuk masuk ke dalam kantor Tergugat;

10. Majelis Hakim yang terhormat, sesuai dengan uraian tersebut diatas yang mana Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat telah jelas melakukan pelanggaran hukum sebagaimana pada poin (7) tersebut diatas. Dengan demikian, sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo* PHK oleh Tergugat tersebut adalah "batal demi hukum" untuk itu sesuai dengan Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo* Tergugat wajib mempekerjakan Penggugat kembali sesuai dengan jabatan semula/operator loder;

11. Bahwa atas pelanggaran hukum oleh Tergugat sebagaimana yang diuraikan tersebut diatas, maka sesuai dengan Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 *a quo* Tergugat wajib membayar upah penuh setiap bulannya terhitung sejak tidak dipekerjakan sampai dengan gugatan ini mendapat kekuatan hukum tetap. Dalam hal ini, Tergugat wajib terlebih dahulu membayar upah Penggugat semenjak Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat sampai dengan gugatan ini diajukan dengan rincian sebagai berikut:

- Upah September s/d Desember 2013 = 4 x Rp1.610.000,00 = Rp6.440.000,00;

Hal. 3 dari 12 hal.Put.Nomor 122 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

- Upah Januari s/d April 2014 = 4 x Rp1.610.000,- = Rp6.440.000,00;
- Total = Rp12.880.000,00;
- (dua belas juta delapan ratus delapan puluh rupiah);

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

Pokok Perkara:

1. Menerima gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
3. Menghukum menetapkan Tergugat telah melanggar Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 151, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum, menetapkan PHK oleh Tergugat batal demi hukum sesuai dengan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*;
5. Menyatakan, menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak September 2013 s/d April 2014 adalah tidak terputus;
6. Menghukum memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan jabatannya semula (operator loder) sejak perkara ini diputuskan.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sesuai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo* terhitung sejak bulan September s/d Desember 2013 dan bulan Januari s/d April 2014 senilai Rp12.880.000,00 (dua belas juta delapan ratus delapan puluh rupiah);

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pbr. tanggal 8 Oktober 2014 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Hal. 4 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri kuasa Tergugat pada tanggal 8 Oktober 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Oktober 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 Oktober 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 17/Kas/G/ 2014/PHI/PN.PBR. jo. Nomor 16/G/2014/PHI.Pbr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima diKepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Pekanbaru pada tanggal 5 November 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 19 November 2014, kemudian Pemohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 28 November 2014;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya 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/Tergugat dalam memori kasasinya adalah:

Dalam Pokok Perkara:

1. *Judex Facti* Salah Menerapkan Atau Melanggar Hukum Yang Berlaku.

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam putusannya pada halaman 16 alinea ke 3 dari atas yang menyatakan, bahwa oleh karena surat peringatan yang diberikan Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum, sehingga hubungan kerja antara Penggugat masih berlangsung, dengan demikian Tergugat Wajib mempekerjakan kembali Penggugat sebagaimana mestinya dengan demikian terhadap petitum Penggugat pada angka 5 dapat dikabulkan. Pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 15 alinea ke 2 dari atas mengatakan "Majelis Hakim menilai secara eksplisit Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan alasan Penggugat tidak bersedia dimutasi". Oleh karena itu putusan *Judex Facti* yang mengembalikan Penggugat/Termohon Kasasi untuk bekerja kembali pada Tergugat/Pemohon Kasasi sebagaimana tersebut diatas, adalah salah

Hal. 5 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, karena bertentangan dengan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

- Ayat (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. pPekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

- Ayat (2):

- Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana

Hal. 6 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Negara Indonesia menganut ajaran hukum positif, artinya setiap pertimbangan hukum putusan Hakim harus berdasarkan hukum positif. Terkait putusan perkara *a quo* Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pekerja/Buruh tidak mau melaksanakan perintah mutasi, *Judex Facti* tidak harus atau tidak wajib mempekerjakan kembali Pekerja/ Buruh atau Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi dalam perkara *a quo*. Artinya Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi dapat di PHK, apalagi Perjanjian Hubungan Kerja antara Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi dengan Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi telah mengatur secara jelas dan tegas pada Pasal 3 ayat (2) berbunyi:

“Memerintahkan/ memindahkan/ menempatkan-tugaskan dalam lingkungan perusahaan pihak pertama ataupun group perusahaan pihak pertama baik dalam jabatan, bagian/divisi atau tempat/lokasi dan mengatur pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pihak kedua” jo Pasal 13 ayat (1) berbunyi: “Bila pihak kedua telah melanggar peraturan perusahaan, tata tertib kerja atau tidak memenuhi standar operasional perusahaan yang berakibat pada di Putuskan Hubungan Kerja (PHK) tanpa syarat oleh pihak pertama;

## 2. *Judex Facti* Tidak Konsisten Dengan Pertimbangan Hukumnya.

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya dalam perkara *a quo* pada halaman 15 alinea ke 3 dari atas mengatakan “bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain terungkap bahwa Penggugat telah dimutasi mulai tanggal 12 Agustus 2013 dan Penggugat menolak mutasi tersebut sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan I, II dan III tanggal 12, 13 dan 14 Agustus 2013 dan berdasarkan bukti T-5 tentang Perjanjian Hubungan Kerja No. 033/HRD-MASS/VII/2011 yang telah disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat dalam Pasal 2 ayat (3) menyebutkan “Pihak pertama berhak dan berwenang menempatkan atau memindah-tugaskan pihak kedua ke seluruh jabatan bagian/divisi, tempat/lokasi kerja baik di dalam perusahaan pihak pertama maupun dilingkungan group perusahaan pihak pertama dan untuk hal ini pihak kedua telah menyatakan kesanggupan dan kesiadaan atas hal ini, kemudian dalam Pasal 3 mengenai hak pihak

Hal. 7 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



pertama terhadap Pihak Kedua ayat (2) dijelaskan “memerintahkan/memindahkan/menempatkan-tugaskan dalam lingkungan perusahaan pihak pertama ataupun group perusahaan Pihak Pertama baik dalam jabatan, bagian/divisi atau tempat/lokasi dan mengatur pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pihak kedua”.

Dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 16 alinea ke 1 dari atas disebutkan “bahwa dari uraian diatas diperoleh fakta bahwa Tergugat memutasi Penggugat telah sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tersebut, sehingga sudah seharusnya Penggugat melaksanakan ketentuan yang telah disepakati tersebut, dengan demikian terhadap petitum Penggugat pada angka 6 dinyatakan ditolak”.

Dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam perkara *a quo* pada halaman 15 alinea ke 2 dari atas, baris ke 5 dari atas berbunyi : “Majelis Hakim menilai secara eksplisit Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan alasan Penggugat tidak bersedia dimutasi” Pertimbangan dan kesimpulan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* benar, karena Tergugat/Pemohon Kasasi dari jawaban gugatan perkara telah menegaskan hal demikian, karena Penggugat/Termohon Kasasi menolak untuk melaksanakan mutasi berarti Penggugat/Termohon Kasasi tidak berkeinginan lagi untuk bekerja dengan Tergugat/Pemohon Kasasi. Oleh karena itu sudah nyata demikian, kenapa *Judex Facti* dalam perkara *a quo* harus memaksakan juga suatu Putusan agar Tergugat/Pemohon Kasasi mempekerjakan kembali Penggugat/Termohon Kasasi, apalagi Putusan yang dipaksakan *Judex Facti* bertentangan dengan hukum positif Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena hanya alasan PHK yang berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh wajib dikembalikan bekerja, selain daripada alasan tersebut pekerja/buruh tidak wajib dikembalikan bekerja;

### 3. *Judex Facti* Tidak Memberikan Putusan Berdasarkan Hukum.

Bahwa putusan yang diberikan *Judex Facti* dalam perkara *a quo*, agar Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi mengembalikan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi bekerja di perusahaan Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi, benar-benar putusan yang tidak masuk akal, bagaimana Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi dapat menerima Penggugat Konvensi/Termohon

Hal. 8 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Kasasi, karena Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi telah tidak memenuhi perjanjiannya dengan Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi, dengan menolak melakukan mutasi, padahal mutasi telah disepakati dalam perjanjian kerja sebagai hak Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi (vide Pasal 3 ayat (2) Perjanjian Hubungan Kerja antara Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi dengan Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi), dimana pada Pasal 13 ayat (1) dalam Perjanjian Hubungan Kerja perbuatan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi sebagaimana tersebut diatas dengan sanksi putusya hubungan kerja tanpa kompensasi. Putusan *Judex Facti* yang mengembalikan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi untuk bekerja kembali pada Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi secara psikologis tidak bisa diterima, akan terjadi ketidakharmonisan hubungan antara manajemen dengan Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi, demikian pula dengan pekerja/buruh lainnya, sedangkan hubungan industrial ditempat kerja di Indonesia harus dicapai hubungan industrial yang harmonis dan dinamis. Bahkan dalam praktek ada pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonis hal ini dapat dilihat dari surat Dirjen Binawas a.n Menteri Tenaga Kerja Nomor B.113/M/BW/1990 tanggal 7 Januari 1990 yang ditujukan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di seluruh Indonesia, maka dalam menangani kasus-kasus tersebut diambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Agar di gali sedalam-dalamnya hal-hal yang melatarbelakangi timbulnya ketidakserasian hubungan kerja dan mengupayakan semaksimal mungkin untuk dapat memulihkan kembali keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sehingga dapat dicegah terjadinya pemutusan hubungan kerja;
2. Apabila segala upaya untuk memulihkan keserasian hubungan kerja nyata-nyata tidak berhasil dan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan lagi maka agar tetap ditempuh prosedur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Alasan disharmonis saja dapat dijadikan sebagai dasar dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, apalagi alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh dalam hal ini Penggugat Konvensi/Termohon Kasasi menolak melaksanakan mutasi yang merupakan hak Pengusaha/Tergugat Konvensi/Pemohon Kasasi sebagaimana yang

Hal. 9 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperjanjikan dalam Perjanjian Hubungan Kerja, perjanjian adalah merupakan undang-undang bagi mereka yang membuatnya (vide Pasal 1338 KUH Perdata/BW). Dilain pihak ditegaskan dalam Perjanjian Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat Konvensi dengan Termohon Kasasi/Penggugat Konvensi, pekerja/buruh yang melanggar Pasal 13 ayat (1) Perjanjian Hubungan Kerja, menyebabkan yang bersangkutan dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kompensasi;

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

mengenai alasan-alasan ke-1 sampai dengan ke-3:

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti dengan seksama memori kasasi diterima tanggal 5 November 2014, dan kontra memori kasasi diterima tanggal 28 November 2014, dihubungkan dengan putusan *Judex Facti* dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pemutasian Pegawai/Buruh adalah merupakan hak mutlak perusahaan, guna malancarkan dan meningkatkan kinerja SDM di perusahaan;

Bahwa dalam perkara *a quo* perintah mutasi tersebut tidak dipenuhi oleh tenaga kerja meskipun dalam perjanjian telah disepakati;

Maka penolakan mutasi dan pelanggaran perjanjian kerja menyebabkan perusahaan mengeluarkan surat peringatan I, II dan III, dan karena tidak diindahkan pekerja maka perusahaan melakukan PHK dengan kewajiban membayar hak-hak Termohon Kasasi sebagai berikut:

- Pesangon:

3 x Rp1.610.000,00 = Rp4.830.000,00;

- Uang Penghargaan Masa Kerja:

= Rp0;

- Uang Penggantian Hak:

15% x Rp4.830.000,00 = Rp724.500,00;

Total = Rp5.554.500,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. Mustika Agung Sawit Sejahtera

Hal. 10 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pbr. tanggal 8 Oktober 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam 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 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. MUSTIKA AGUNG SAWIT SEJAHTERA** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pbr. tanggal 8 Oktober 2014;

## MENGADILI SENDIRI:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 8 Oktober 2014;
- Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang pesangon, dan uang penggantian hak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang seluruhnya berjumlah Rp5.554.500,00;
- Menolak gugatan Penggugat selebihnya;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Hal. 11 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa**, tanggal **31 Maret 2015** oleh **Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.**, dan **Arsyad, 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 **Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

K e t u a,

ttd./

**Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H.,**

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

ttd./

**Arsyad, S.H.,M.H.,**

Panitera Pengganti

ttd./

**Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.,**

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
a.n. PANITERA  
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

**Rahmi Mulyati, SH.,MH.**  
NIP: 19591207 1985 12 2002

Hal. 12 dari 12 hal.Put.Nomor 122 K/Pdt.Sus-PHI/2015