



PUTUSAN
Nomor : 658 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

PT. ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA, yang beralamat di Kawasan BIIE-HYUNDAI COMPLEX di Jalan Inti III Blok C6 No. 12A Cikarang Bekasi, Jawa Barat, yang diwakili oleh Presiden Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : PRIYO JATMIKO, S.H., M.H., IBRAHIM AZIZ, S.H., dan AGUS RUDIJANTO, S.H., M.H., Advokat dan Konsultan Hukum dari Kantor Hukum DEHA, AGUS PRIYO & PARTNERS, beralamat di Askara Building Blok F No. 1 Duta Permai, Jakasampurna, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Mei 2015 ;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

M e l a w a n :

RAHMAWATI MUSLIMIN, bertempat tinggal di Perum Bumi CKR Makmur Blok A7 No. 3 RT 002/012 Desa Sukadami, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, dalam hal ini memberi Kuasa kepada GANTO ALAMANSYAH, S.H., GAN GAN SOLEHUDIN, Federasi Perjuangan Buruh Indonesia (FPBI), beralamat di Jalan Raya Fatahillah RT.002/RW. 004 Nomor 24, Kp. Pengkolan, Desa Kali Jaya, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Juni 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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil :

A. DASAR GUGATAN

1. Bahwa Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial, Hal mana berdasarkan Pasal 1 angka 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, menyatakan : "Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial".

Pasal 1 angka 1 : "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau Gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

2. Bahwa perkara ini adalah Perselisihan PHK yaitu perkara Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak.
3. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini telah menempuh perundingan bipartite. Hasilnya perundingan bipartite tersebut pada intinya telah gagal dan untuk selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediator pada Dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi yang intinya dalam mediasi tersebut telah gagal.
4. Dalam hal mana tidak tercapai kesepakatan terhadap anjuran Mediator, pihak yang tidak puas dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Bahwa dengan demikian gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute sebagaimana disyaratkan oleh Undang-undang.
5. Bahwa berdasarkan Pasal 81 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja".
6. Bahwa tempat kedudukan Penggugat bekerja di PT.ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA yang beralamat Kawasan BIIE – HYUNDAI COMPLEX, Jl" Inti III Block CG No. 12A Cikarang - Bekasi dengan demikian menurut ketentuan Pasal 81 UU" 2 Tahun 2004 tersebut Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Jln. Soekarno Hatta No. 584 bewenang mengadili dan memeriksa gugatan a quo.

Hal. 2 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



DALAM PROVISI

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan: "Sebelum Putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya".
2. Bahwa pada tanggal 20 Januari 2014 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat.
3. Bahwa sesuai Pasal 155 ayat (2) (dua) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tuntutan Penggugat akan upah proses Penyelesaian adalah sah menurut hukum.
4. Bahwa selama Penggugat bekerja di tempat Tergugat, Penggugat mendapatkan hak sebagai berikut:
Gaji bulan Januari 2014
Gaji pokok : Rp 2.692.190,00
Tunjangan tetap : Rp 24.000,00
Total Gaji : Rp 2.716.190,00
5. Berdasarkan Point ke 3 dalam Provisi, Tergugat diwajibkan membayar kepada Penggugat upah proses sejak diterimanya Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut sebesar : Februari 2014 sampai Desember 2014 = 11 bulan Rp 2.716.190,00 X 11 bulan = Rp 29.878.090,-00 (Dua Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Sembilan Puluh Rupiah) Dan untuk selanjutnya Tergugat diwajibkan tetap membayar upah kepada Penggugat beserta hak-hak lainnya selama perselisihan ini belum mendapatkan ketetapan hukum yang mengikat.
6. Bahwa Penggugat juga masih memiliki hak cuti tahun 2014 sebanyak 12 hari, dan Tergugat wajib membayar hak cuti kepada Penggugat sebanyak 12 (dua belas) hari x Rp 89.739,00 = Rp 1.076.868,00 (Satu Juta Tujuh Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Rupiah).
7. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No.PER.04/MEN/1994, PENGGUGAT berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2014 sebesar Rp 2.716.190,00 (Dua Juta Tujuh Ratus Enam Belas Ribu Seratus Sembilan Puluh Rupiah).
8. Bahwa, mengingat hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak membayarkan upah dan hak-hak lain Penggugat. Hal ini berkesesuaian/ dengan isi dan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.

Hal. 3 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni: (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Pimpinan sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

9. Bahwa untuk menjamin secara yuridis apabila tuntutan Provisi ini dikabulkan, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa gugatan aquo ini untuk menjatuhkan Putusan Sela berupa memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah proses beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat"
10. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat bukti sebagaimana dimaksud Pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dahulu (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (Uit Voerbar bij Vorraad).

B. DUDUK PERKARA

Adapun yang menjadi dasar serta alasan diajukan nya Gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah Perusahaan Electronics yang memproduksi DC FAN export.
2. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat sejak tanggal 04 Desember 2005 dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap).
3. Bahwa Penggugat adalah Pengurus Serikat Pekerja/Buruh Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek PT ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA yang sekarang berubah nama menjadi Federasi Perjuangan Buruh Indonesia PT ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA .
4. Bahwa pada tanggal 20 Januari 2014 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan surat PFIK No. 03/OEI/HRD/SPHK /1/2014 terhitung sejak tanggal 20 Januari 2014.
5. Bahwa pada tanggal 20 Januari 2014 Penggugat mengirimkan surat penolakan PHK kepada Tergugat, akan tetapi Tergugat tidak menanggapi nya.

Hal. 4 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada tanggal 22 Januari 2014 Penggugat melalui serikat pekerja/buruh PTP. FPBL PT. ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA mengajukan surat Bipartit I untuk membahas PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, akan tetapi Tergugat tidak menanggapi.
7. Bahwa pada tanggal 24 Januari 2014 Penggugat melalui Pihak serikat pekerja/buruh PTP.FPBI.PT.ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA mengajukan surat Bipartit II untuk membahas PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, akan tetapi Tergugat tidak menanggapi.
8. Bahwa dikarenakan Tergugat tidak pernah menanggapi permohonan perundingan bipartit untuk membahas PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat, pada tanggal 28 Januari 2014 Penggugat melalui serikat pekerja mengajukan surat permohonan Mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk membahas perselisihan antara Penggugat dan Tergugat.
9. Bahwa pada tanggal 17 Februari 2014 telah terjadi mediasi antara Tergugat dan Penggugat yang diwakili oleh Serikat Pekerja/buruh, dan dalam sidang mediasi tersebut pihak mediator memerintahkan untuk melakukan bipartit lagi kepada Penggugat dan Tergugat.
10. Bahwa pada tanggal 18 Februari 2014 Penggugat melalui serikat Pekerja/buruh PTP.FPBI.PT.ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA mengajukan surat Perundingan Bipartit III kepada Tergugat untuk membahas permasalahan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat.
11. Bahwa pada tanggal 19 Februari 2014 terjadi Perundingan Bipartit antara Tergugat dan Penggugat yang diwakili oleh serikat pekerja PTP FPBI PT. ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA, yang intinya dalam perundingan tersebut tidak ada kesepakatan.
12. Bahwa pada tanggal 20 Februari 2014 Penggugat melalui serikat Pekerja/buruh PTP.FPBI.PT.ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA menyerahkan risalah Perundingan Bipartit III ke pihak Mediator.
13. Bahwa pada tanggal 26 Februari 2014 telah terjadi mediasi II untuk membahas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, yang intinya dalam sidang mediasi tersebut Tergugat dan Penggugat bersepakat menunggu anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

Hal. 5 dari 18 hal. Put. No. 658 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)



14. Bahwa pada tanggal 23 Juni 2014 Penggugat mendapatkan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi yang isinya adalah sebagai berikut:
1. Agar hubungan kerja antara pihak pengusaha PT. Oriental Electronics Indonesia dengan pekerja Sdri. Rahmawati Muslimin tidak terputus dengan ketentuan sebagai berikut: ,
 - a. Pihak pengusaha PT" Oriental Electronics Indonesia memanggil secara tertulis pekerja Sdri. Rahmawati Muslimin untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah diterima.
 - b. Pekerja Sdri. Rahmawati Muslimin melapor secara tertulis kepada pengusaha PT. Oriental Electronics Indonesia untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah diterima.
 - c. Pihak pengusaha membayar upah pekerja selama tidak dipekerjakan sampai dikeluarkannya surat anjuran ini.
 2. Agar kedua belah pihak menjawab surat anjuran ini secara tertulis selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya surat anjuran ini.
15. Bahwa pada tanggal 26 Juni 2014 Penggugat menjawab anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, yang intinya Menerima seluruh isi anjuran.
16. Bahwa pada tanggal 8 September 2014 Penggugat mendapatkan Risalah Mediasi dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, yang intinya mediasi telah gagal.
17. Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum diatas, seharusnya Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula, dikarena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-1/2003 Tertanggal 28 Oktober 2004 dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut juga bertentangan dengan surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : 13/MEN/SJ-HK /2005.
18. Bahwa tindakan Tergugat juga melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Jo. Pasal 155 ayat (1) dan (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (2) dan (3) menyatakan: Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dibandingkan oleh pengusaha dan serikat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benarbenar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan: Ayat satu (1) : Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum." Ayat dua (2) : Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya".

19. Bahwa dikarenakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum dan Berdasarkan Point ke '18 dalam Pokok perkara, Tergugat diwajibkan membayar kepada Penggugat upah proses sejak diterimanya Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut sebesar: Februari 2014 sampai Desember 2014 = 11 bulan
 $\text{Rp } 2.716.190,00 \times 11 \text{ bulan} = \text{Rp } 29.878.090,00$ (Dua Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Sembilan Puluh Rupiah) dan untuk selanjutnya Tergugat diwajibkan tetap membayar upah kepada Penggugat beserta hak-hak lainnya selama perselisihan ini belum mendapatkan ketetapan hukum yang mengikat.
20. Bahwa Penggugat juga masih memiliki hak cuti tahun 2014 sebanyak 12 hari, maka TERGUGAT harus membayar hak cuti kepada PENGGUGAT sebesar 12 (dua belas) hari x Rp 89.739,00 = Rp 1.076.868,00 (Satu Juta Tujuh Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Rupiah).
21. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I, No.PER.04/MEN/1994, PENGGUGAT berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2014 sebesar Rp 2.716.190,00 (Dua Juta Tujuh Ratus Enam Belas Ribu Seratus Sembilan Puluh Rupiah).
22. Bahwa untuk menjaga kemungkinan TERGUGAT ingkar dan tidak melaksanakan Putusan a quo apabila gugatan PENGGUGAT dikabulkan, maka PENGGUGAT mohon kepada yang mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara ini untuk membebankan kepada pihak TERGUGAT berupa uang paksa (dwangsom) sebesar Rp 100.000,00

Hal. 7 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

setiap hari keterlambatan TERGUGAT untuk membayar gaji, ganti rugi dan kompensasi yang PENGGUGAT tuntutan sebagai terurai dalam posita dan petitum gugatan a quo;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI

1. Menerima dan mengabulkan seluruh tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum Dan memerintahkan Tergugat Untuk Membayar upah proses secara Tunai dan sekaligus kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut : Februari 2014 sampai Desember 2014 = 11 bulan Rp 2.716.190,00 x 11 bulan = Rp 29.878.090,00 (Dua Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu Sembilan Puluh Rupiah) Dan untuk selanjutnya Tergugat diwajibkan tetap membayar upah kepada Penggugat beserta hak-hak lainnya selama perselisihan ini belum mendapatkan ketetapan hukum yang mengikat.
3. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar hak cuti kepada PENGGUGAT tahun 2013 sebanyak 12 hari x Rp 89.739,00 = Rp 1.076.868,00 (Satu Juta Tujuh Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Rupiah).
4. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2014 sebesar Rp 2.716.190,00 (Dua Juta Tujuh Ratus Enam Ribu Seratus Sembilan Puluh Rupiah).
5. Menyatakan putusan dalam Provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, nnaupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan dari PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada Penggugat dengan surat No. 03/OEI/HRD/SPHK/1/2014 BATAL DEMI HUKUM.
3. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk Memanggil dan
4. Mempekerjakan Kembali PENGGUGAT pada jabatan dan posisi semula sejak dibacakannya putusan ini.

Hal. 8 dari 18 hal. Put. No. 658 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. Menghukum Dan memerintahkan Tergugat Untuk Membayar upah proses secara Tunai dan sekaligus kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut: Februari 2014 sampai Desember 2014 = 11 bulan Rp 2.716.190,00 x 11 bulan = Rp 29.878.090,00 (Dua puluh sembilan Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Delapan Ribu sembilan puluh Rupiah) Dan untuk selanjutnya Tergugat diwajibkan tetap membayar upah kepada Penggugat beserta hak-hak lainnya selama perselisihan ini belum mendapatkan ketetapan hukum yang mengikat.
6. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar hak cuti kepada PENGGUGAT tahun 2013 sebanyak 12 hari x Rp 99.739,00 = Rp 1.076.868,00 (Satu Juta Tujuh Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Rupiah).
7. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2014 sebesar Rp 2.716.190,- (Dua Juta Tujuh Ratus Enam Ribu Seratus Sembilan Putuh Rupiah).
8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp 100.000 perhari sejak dibacakannya putusan ini.
9. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara.
10. Menghukum TERGUGAT untuk mematuhi isi Putusan dalam perkara ini.
11. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya lebih (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (Uit Vorraad).

Apabila Majelis Hakim yang terhormat berkehendak lain mohon putusan yang seadil-adilnya et bono).

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

- a. Bahwa Pengadilan Industrial belum berwenang mengadili perkara ini :

Bahwa Penggugat dahulu memang karyawan di perusahaan Tergugat, Bahwa pada tanggal 16 Januari 2014, Penggugat tertangkap tangan, diduga telah melakukan tindak pidana, dengan membawa barang milik perusahaan pada saat pemeriksaan di security, sebelumnya pada bulan Juli 2013, Penggugat melakukan hal yang sama yang telah diberikan Surat Peringatan. Bahwa terhadap perbuatan tersebut Tergugat telah melaporkan Ke Pihak Kepolisian dengan Laporan Polisi No: 8/436-CikSel/STPL/VI/2014 /Resta Bks tanggal 13 Juni 2014 dan berdasarkan Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (bukti terlampir) masih dalam proses kepolisian.

Hal. 9 dari 18 hal. Put. No. 658 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

Bahwa oleh karena proses pidana saat ini sedang berjalan dan masih dalam ruang lingkup Peradilan Umum maka sangat tepat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, mengeluarkan Putusan Sela, Menyatakan menghentikan perkara ini, hingga ada Putusan Peradilan Umum yang mempunyai kekuatan hukum tetap Terkait dengan Laporan Polisi Tersebut.

b. Gugatan Penquoat Kabur (*obscuur libel*).

Bahwa tentang bentuk Surat Gugatan dalam HIR maupun RBG, ataupun peraturan hukum keperdataan lainnya, tidaklah diatur secara jelas, namun demikian agar Surat Gugatan memenuhi dan dapat diterima sebagai gugatan, maka haruslah memenuhi syarat formil, maupun syarat materiel. Dalam hal syarat formil tidak dipenuhi, maka gugatan menjadi cacat atau tidak sah, untuk dan oleh karena itu, maka gugatan yang demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*). Sedangkan syarat materiel, sebuah gugatan adalah adanya sengketa atau perselisihan hukum antara Penggugat dan Tergugat.

Apabila kita mencermati Gugatan Penggugat dalam perkara No. No.07/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, tertanggal 14-01-2015, di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri KLS. IA Bandung, dan dikaitkan fakta permulaan yang ada, maka Surat Gugatan Penggugat tersebut mengandung cacat formil maupun materiel, yaitu gugatan penggugat kabur (*obscuur libel*). Hal ini adalah didasarkan pada :

Bahwa Penggugat dalam dalil gugatan aquo butir 4 halaman 5, Bahwa pada tanggal 20 Januari 2014 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan PHK No. 03/OEI/HRD/SPHK/I/2014 dsb....".

Bahwa dalam gugatan tersebut Penggugat tidak menjelaskan sebab apa/atau karena apa Penggugat, di Putus Hubungan Kerjanya, oleh sebab itu syarat materiel suatu gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah Kabur, tidak jelas dan tidak cermat (*obscuur libel*).

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut diatas, maka mohon kehadiran Yth. Majelis Hakim perkara *a quo* agar dalam Putusannya menolak gugatan Penggugat atau menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

Permohonan Pemeriksaan Acara Cepat (Provisi).

Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang disampaikan Penggugat pada Posita Dalam Pemeriksaan Acara Cepat (Provisi) ini untuk seluruhnya, kecuali yang diakui oleh Tergugat;

Hal. 10 dari 18 hal. Put. No. 658 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

Bahwa permohonan Penggugat agar pemeriksaan atas perkara ini dapat dilakukan dengan acara cepat adalah tidak beralasan dan merupakan alasan Subyektif yang sengaja dibangun oleh Penggugat;

Bahwa Tergugat menolak permohonan Penggugat atas pembayaran upah selama proses pemeriksaan perkara dilakukan sampai dengan perkara mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap. Bahwa prinsip dalam hukum ketenagakerjaan adalah *No work no pay* (tidak ada pembayaran jika tidak bekerja), maka adalah berlebihan apabila Penggugat meminta adanya pembayaran dalam putusan sela, namun Penggugat tidak melakukan pekerjaan, Adalah tidak adil dan merupakan presedent buruk bagi iklim investasi di Indonesia, apabila karyawan yang tidak bekerja, namun tetap harus diberikan upah sebagaimana layaknya karyawan yang bekerja" Dasar pemikiran yang tidak dapat diterima oleh logika hukum dan akal sehat;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat adalah PHK yang syah dan berdasarkan hukum yang benar.

Bahwa PHk yang dilakukan oleh Tergugat adalah didasarkan pada Kesalahan Berat Feggugat, yang tertangkap tangan karena di duga melakukan tindak pidana di perusahaan yang kedua kali, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan adalah tanpa syarat.

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan Nomor : 07/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg. tanggal 20 Mei 2015 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM PROVISI :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI ;

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 20 Januari 2014 tidak sah dan batal demi hukum;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memanggil kepada Penggugat untuk bekerja kembali di perusahaan Tergugat paling lambat 7 (tujuh) hari setelah putusan ini dibacakan atau diberitahukan;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memberikan Surat Peringatan (SP) II kepada Penggugat ;

Hal. 11 dari 18 hal. Put. No. 658 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. Membebaskan biaya perkara sebesar Rp 419.000,00 (empat ratus sembilan belas ribu rupiah) kepada Negara;

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 20 Mei 2015 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Mei 2015 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 29 Mei 2015 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi Nomor : 48/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 11 Juni 2015 ;

Menimbang, bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut telah diberitahukan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 24 Juni 2015, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan tanggapan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 1 Juli 2015 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

“Menimbang, bahwa menurut Majelis, untuk memberikan sanksi dan efek jera, untuk pelanggaran-pelanggaran walaupun kategorinya termasuk kesalahan, tetapi dilihat dari nilai dan kerugian yang di timbulkannya sebenarnya relative ringan dan tidak banyak berpengaruh terhadap nilai asset dan produksi perusahaan, seperti yang dilakukan oleh Penggugat, hendaknya sanksinya juga dapat lebih disesuaikan dan setimpal serta lebih proporsional. Tidak sama atau disetarakan dengan penggaran-pelanggaran kesalahan berat yang merugikan dan mengganggu asset serta produksi perusahaan dalam skala yang lebih besar, terkecuali hal tersebut dilakukan secara berulang-ulang oleh pelakunya, dan mengindikasikan pelakunya tidak pernah jera untuk melakukannya.

“ Menimbang, bahwa dalam teori pembedaan dalam asas-asas hukum pidana, dikenal adanya Teori Retributif Murni dan Teori Retributive Terbatas (*thelimitingdistribution*). Kedua teoriter sebut pada intinya menyatakan pidana /

Hal. 12 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemidanaan (penghukuman) dalam pidana haruslah sepadan dengan kesalahan yang dilakukannya (teori retributive murni), dan sanksi pidana dalam hukum tidak boleh melebihi batas-batas yang tepat untuk penetapan kesalahan pelanggaran (teori retributive terbatas).

“Menimbang, bahwa berdasarkan teoriter sebut, ketika seseorang melakukan sebuah pelanggaran atau kesalahan, hendaklah sanksi dan hukuman yang ditimpakan atau dibebankan kepada orang tersebut tidak melebihi dan sepadan dengan kesalahan dan pelanggaran yang dibuatnya. Sanksi dan hukuman yang berlebihan dan tidak Sepadan (tidak proporsional), akan berakibat pada timbulnya ketidakadilan dan kezaliman pada orang tersebut.

Pertimbangan putusan pada halaman 34 paragraf 1,2 dan 3 yang berbunyi :

“Menimbang, bahwa menurut Majelis, sanksi PHK yang diterapkan dan dikenakan Tergugat terhadap Penggugat sangatlah terlalu berat, dibanding dengan pelanggaran dan kesalahan yang dilakukan Penggugat. Kalaupun, akan diberikan sanksi yang lebih berat karena pelanggar anter sebut telah dilakukan dua kali oleh Tergugat, maka sanksinya dapat dibuat lebih berat dari sanksi sebelumnya yang telah diberikan Tergugat kepada Penggugat dan tidak terlalu jauh/berbeda dari sanksi yang juga diberikan kepada pekerja yang lainnya ketika melakukan hal yang sama, sehingga tidak ada kesan diskriminatif didalamnya, karena hal tersebut bertentangan dengan Pasal 5 dan 6 UU No.13/2003 ttg Ketenagakerjaan, yang melarang terjadinya perlakuan dan sikap diskriminasi Pengusaha terhadap pekerjanya.

“Menimbang, bahwa dengan alasan-alasan dan pertimbangan tersebut, kepada Penggugat untuk pelanggaran dan kesalahannya tersebut, dapat diberikan sanksi berupa Surat Peringatan II kepada Penggugat oleh Tergugat.

“Menimbang, bahwa terkait dengan kesalahan berat dan tuduhan tindak pidana yang dinyatakan/dituduhkan Tergugat, yang melanggar Pasal 158 ayat (1) UU No.13/2003 ttg Ketenagakerjaan, yang oleh Tergugat dijadikan sebagai dasar hukum dan acuan/alasan dalam melakukan PHK terhadap Tergugat, bahwa menurut Majelis setelah dicabut kekuatan hukumnya oleh Keputusan Mahkamah Konstitusi RI No.012/PUJJ-1/2003, maka ketentuan hukum tersebut dengan sendirinya mencabut ketentuan-ketentuan yang telah dibuat oleh para pihak yang menggunakannya dan tidak dapat lagi dijadikan sebagai dasar hukum atau acuan dalam melakukan suatu tindakan hukum dalam ketenagakerjaan, termasuk dalam melakukan PHK terhadap pekerja.

Pertimbangan putusan pada halaman 35 paragraf 1,2 dan 3 yang berbunyi :

“Menimbang, bahwa dengan memperhatikan pula Surat Edaran Menakertrans

Hal. 13 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RI No.SE-13/MEN/SJ- HK/1/2005 angka 3 huruf a yang menyatakan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, terkait Pasal 158 ayat (1) UU No.13/2003, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah berkekuatan hukum tetap.

“Menimbang, bahwa terhadap tindakan atau kesalahan berat yang dituduhkan kepada Penggugat oleh Tergugat, sampai putusan ini dibacakan ternyata belum pernah diputus dan diproses secara hukum diperadilan pidana, sehingga fakta bersalah atau tidaknya Penggugat belum terungkap dan terbukti secara pidana sesuai prinsip dari *due process of law* lembaga peradilan.

“Menimbang, bahwa dengan demikian segala bentuk PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dalam perkara a quo sudah seharusnya dinyatakan batal demi hukum, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tetap tidak terputus.

Majelis Hakim yang kami Muliakan

Bahwa pertimbangan diatas sangat jelas, TELAH SALAH MENERAPKAN HUKUM DAN TELAH MELANGGAR HUKUM YANG BERLAKU, bertentangan dengan Aturan hukum mengenai pembuatan putusan, Pembuktian maupun analisa pertimbangan hukumnya :

a. *Dalam pertimbangan hukum di tuliskan“ Menimbang, bahwa menurut Majelis “, sedangkan faktanya dalam putusan tersebut ada pendapat yang berbeda antara Hakim Anggota I dengan Hakim Ketua dan Hakim Anggota II, yang tentunya apabila ada pendapat yang berbeda dilakukan dengan suara terbanyak, akan tetapi hal tersebut tidak tertuang didalam putusan.*

b. *Bahwa Pendapat Hakim anggota I Rahardja Sutedja SH, berbeda pendapat (Disenting Opinion) sebagai berikut:*

“ Menimbang, dalil–dalil Penggugat serta dalil–dalil bantahan Tergugat sebagaimana yang disebutkan di atas Hakim Anggota I berpendapat bahwa perbuatan Penggugat mengambil barang berupa spidol milik Tergugat sekalipun hal itu merupakan barang bekas sebagaimana yang didalilkan Penggugat atau spidol yang mempunyai nilai tidak signifikan adalah perbuatan yang tidak dapat dibenarkan menurut hukum, yang mana perbuatan Penggugat yang melakukan pelanggaran berupa membawa barang milik Tergugat telah diyakini kebenarannya berdasarkan keterangan saksi–saksi Tergugat Sdri Theresia Ratna Edyastuti, dan Lodeficus Angwarmase yang pada pokoknya membenarkan pelanggaran yang dilakukan Penggugat berupa membawa spidol pada saat dilakukan

Hal. 14 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemeriksaan terhadap Penggugat yang hendak meninggalkan perusahaan, perbuatan mana telah Penggugat lakukan berulang yang sebelumnya Penggugat telah diberikan pembinaan sebagaimana Bukti T-3 berupa surat peringatan yang dikeluarkan pada tanggal 4 Juli 2013, surat peringatan/pembinaan mana seharusnya menjadi perhatian bagi Penggugat untuk tidak lagi mengulangi kembali apalagi hal itu telah juga diingatkan atau ditegaskan melalui sosialisasi yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana Bukti T -2 berupa daftar hadir untuk sosialisasi mengenai pemberitahuan barang inventaris perusahaan tidak boleh dibawa pulang/keluar perusahaan yang mana hal itu juga dihadiri oleh Penggugat sendiri, dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat atas pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana yang telah disebutkan diatas Hakim Anggota I berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dibenarkan menurut hukum sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perusahaan (BuktiT-1) Pasal 35 ayat (4) d melakukan tindak pidana kejahatan, misalnya mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan dengan demikian surat pemutusan hubungan kerja No.03IOEIIHRDISPHK/I/2014 terhitung sejak tanggal 20 Januari 2014 harus dinyatakan sah menurut hukum. Bahwa berdasarkan Pasal 33 ayat (4) c peraturan perusahaan PT Oriental Electronics Indonesia atas pelanggaran yang dilakukan Penggugat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sebesar 10 % dari Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Penggantian hak berupa cuti tahun sebesar $12 \times \text{Rp } 89.739,00 = \text{Rp } 1.076.868,00$;
- Uang Pisah sebesar $15 \% \times 4 \times \text{Rp } 2.716.190,00 = \text{Rp } 1.086.476,00$

Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka petitum gugatan Penggugat dalam point 2 harus dinyatakan tidak dapat dikabulkan oleh karenanya harus dinyatakan ditolak.

- c. Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat, secara prinsip diduga telah melakukan pencurian yang merupakan tindak pidana, bukan sekedar Kesalahan atau pun Pelanggaran, sebagaimana bukti-bukti dan saksi-saksi dipengadilan yang sangat jelas melanggar Pasal 35 ayat (4) d yang diatur dalam peraturan perusahaan (BuktiT-1) melakukan tindak pidana kejahatan, misalnya mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang

Hal. 15 dari 18 hal. Put. No. 658 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

terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.

Bahwa Peraturan perusahaan merupakan aturan yang berlaku antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, diperusahaan, walaupun pasal pelanggaran berat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah di nyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum dengan putusan Mahkamah Konstitusi, tidak serta merta atau membatalkan peraturan perusahaan tersebut.

- d. Bahwa pidanaan tidak dapat dinilai dari nilai kerugian saja akan tetapi tujuan dari pidanaan tersebut adalah memberikan efek jera kepada pelakunya, apalagi perbuatan tersebut merupakan pengulangan, oleh sebab itu sanksi yang diberikan telah tepat sebagaimana peraturan perusahaan.
- e. Bahwa terkait dengan adanya putusan Mahkamah Konsitusi bukti dugaan kesalahan Penggugat sudah sangat jelas dan termasuk Tindak pidana, Pelanggaran berat yang didukung oleh alat bukti yang kuat dan tertangkap tangan serta diakui dilakukan sebagaimana hasil pemeriksaan, dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagai mana diatur didalam Peraturan Perusahaan;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 Juni 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 30 Juni 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa terbukti Penggugat melakukan pelanggaran berat, namun untuk memenuhi rasa keadilan maka adalah adil penggugat di PHK dengan kompensasi sebagaimana diatur dalam pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan;

Bahwa dengan demikian pemutus hubungan kerja Penggugat harus disertai dengan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagai brikut:

Mulai bekerja	: 4 Desember 2005
P H K	: 20 Januari 2014
Masa Kerja	: 8 tahun 1 bulan
Gaji	: Rp2.716.190,00

Hal. 16 dari 18 hal. Put. No. 658 K/Pdt. Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keterangan:

Uang Pesangon 1 X 9 X Rp2.716.190,00	Rp24.445.710,00
Uang Penghargaan masa kerja 3 X Rp2.716.190,00	<u>Rp 8.148.570,00</u>
Jumlah	Rp32.594.280,00
Uang Penggantian Hak 15% X Rp32.594.280,00	Rp 4.889.142,00
Upah Proses 6 X Rp2.716.190,00	<u>Rp16.297.140,00</u>
Total	Rp53.780.562,00

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 07/PDT.SUS-PHI/2015/PN.BDG. tanggal 20 Mei 2015 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 semua biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 4 Tahun 2004, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **PT. ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA** tersebut ;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 07/PDT.SUS-PHI/2015/PN.BDG. tanggal 20 Mei 2015;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat seluruhnya;

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;

Hal. 17 dari 18 hal. Put. No. 658 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

2. Menyatakan putusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp53.780.562,00 (lima puluh tiga juta tujuh ratus delapan puluh ribu lima ratus enam puluh dua rupiah);
4. menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : Kamis, tanggal 26 November 2015 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H. dan Dr. Fauzan, S.H.,M.H. Hakim-Hakim Ad-Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Liliek Prisbawono Adi, S.H.,M.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Ad-Hoc PHI

Ketua Majelis

ttd./H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H. ttd./Dr.Yakup Ginting,S.H.,C.N.,M.Kn.

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

Panitera Pengganti,

ttd./Liliek Prisbawono Adi, S.H.,M.H.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.
a.n Panitera

Panitera Muda Perdata Perdata Khusus,

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
Nip. 19591207 198512 2002

Hal. 18 dari 18 hal. Put. No. 658 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)