



**PUTUSAN**  
Nomor 306 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:

**YANTO AGUSTIWA KARYANTO**, bertempat tinggal di Griya Bekasi Permai Blok J.10 Nomor 7 Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Suswoyo dan kawan-kawan, Para Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP SPRTMM SPSI) dan Pengurus Pimpinan Unit Kerja (PUK SPRTMM SPSI) PT Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle Cibitung dan Bidang Advokasi DPC KSPSI Kabupaten-Kota Bekasi, beralamat di Jalan Jend. A Yani Nomor 01 Komplek Pemkot Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Desember 2015; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

**PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk.**, yang diwakili oleh Direktur Tjhie Tje Fie, Taufik Wiraatmadja dan Hendra Widjaja Direktur PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk., berkedudukan di Tower Lt.23 Gedung Plaza Sudirman Jalan Jenderal Sudirman Kav. 76-78 Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Drs. Agus Suprpta dan kawan-kawan, para karyawan Perseroan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Januari 2016; 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 Klas IA Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

Hubungan Kerja Antara Penggugat Dengan Tergugat

1. Bahwa hubungan hukum/hubungan kerja bagi Penggugat dengan Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bersama (PKB) yang dibuat oleh dan antara Penggugat dengan PUK SP RTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Cbt tertanggal 15 Juli 2013 dan didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi tertanggal 18 Juli 2013 yang berlaku sejak 1 September 2013 sampai dengan 31 Agustus 2015;

2. Bahwa Tergugat merupakan karyawan atau pekerja/buruh yang bekerja pada Penggugat dan terdaftar sebagai anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Noodle Cbt;
3. Bahwa Penggugat telah mempekerjakan Tergugat selama 19 tahun 1 bulan terhitung sejak 15 Mei 1996;
4. Bahwa jabatan Tergugat sejak Penggugat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor SKK.001/NDL/CBT/4/2014 tertanggal telah diangkat sebagai QC Process Field dengan menerima upah setiap bulannya Rp5.069.000,00;

## Penyebab Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa berdasarkan pelanggaran yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah sebagai berikut:
  - Tidak masuk kerja tanpa keterangan yang bisa dipertanggungjawabkan pada tgl. 23, 24, 25 Juni 2014. (Copy Terlampir) Bukti P-1;
  - Tidak menyerahkan laporan PQC tgl. 19, 20, 21 Mei 2014, tgl. 18,19 Juni 2014, tgl. 02, 03, 04, 05 Juli 2014. (Copy Terlampir) BuktiP-2;
  - Tidak melakukan aktifitas kerja (tidak terlihat di tempat kerja) tanpa alasan mulai masuk hingga pulang pada tgl. 01, 07, 08, 10, 11, 12, 14, 15, 16 Juli 2014. (Copy Terlampir) Bukti P-3;
  - Tidak melakukan Absen *Out* pada bulan Juni sebanyak 5 kali (tgl. 02 s/d 07). (Copy Terlampir) Bukti P-I;
  - Tidak melakukan Absen *In* pada bulan Juli sebanyak 6 kali (tgl. 03, 14, 16, 22, 23, 24). (Copy Terlampir) Bukti P-I;
  - Tidak melakukan Absen *Out* pada bulan Juli sebanyak 9 kali (tgl. 02, 04, 07, 08, 10, 15, 17, 19, 21). (Copy Terlampir) Bukti P-I;

Sehubungan dengan tidak dilakukannya aktivitas kerja yang bersangkutan di lokasi kerja pada tanggal 7 dan 8 Juli 2014 perusahaan mengirimkan Surat Panggilan Kerja I pada tanggal 11 Juli 2014 namun yang bersangkutan tidak hadir. (Copy Surat Panggilan Terlampir) Bukti P-4;

Pada tanggal 16 Juli 2014 perusahaan mengirimkan Surat Panggilan Kerja II untuk hadir pada tanggal 17 Juli 2014 dan yang bersangkutan hadir. Sesuai PKB PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Cibitung 2013-2015 atas pelanggaran yang dilakukan oleh Sdr. Yanto di atas maka diberikan

Halaman 2 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sanksi SP III pada tgl. 17 Juli 2014 sesuai dengan PKB 2013 - 2015. (Copy Surat Panggilan. Bukti P-5, Coaching & Conselling. Bukti P-6, SP III dan absensi terlampir. Bukti P-7);

- Melanggar Pasal 23 Kesalahan/Pelanggaran Dengan Sanksi PHK PKB 2013 -2015 ayat 21 yang berbunyi: "Melakukan kesalahan/pelanggaran lagi sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 20, 21 dan atau Pasal 22, pada saat Surat Peringatan sebelumnya masih berlaku";

Bahwa Surat Peringatan III yang dikeluarkan oleh Penggugat atas kesalahan Tergugat mengacu pada pasal 18 ayat 4 PKB 2013-2015 yang menyatakan: Sanksi terhadap tindakan pelanggaran (*indiscipliner*) tidak harus diberikan menurut urutannya tetapi berdasarkan bobot serta kategori pelanggaran yang dilakukan;

Bahwa Surat Peringatan III dikeluarkan oleh Penggugat tertanggal 17 Juli 2014 karena setelah tidak hadir secara berturut-turut pada tanggal 23, 24, 25 Juni 2015 Tergugat mengambil cuti sampai tanggal 30 Juni 2015 (copy surat pengajuan cuti Terlampir). Bukti P-8;

Bahwa kemudian pada tanggal 1 sampai 16 Juli 2014 Tergugat juga tidak terlihat di tempat kerja tetapi Tergugat walaupun mengisi absen, yang mana absensi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut tidak pernah lengkap antara absen *in* dan absen *out* (copy bukti absen. Bukti P-1, copy SPL. Bukti P-9 dan Copy laporan kerja. Bukti P-10);

Setelah SP III telah diberikan pada tanggal 17 Juli 2014, Sdr. Yanto Agustiwa masih tetap melakukan pelanggaran yaitu:

- Tidak membuat Laporan PQC pada tgl. 09,11,12,13 Agt 2014. Bukti P-II;
- Tidak terlihat di tempat kerja dan tidak melakukan aktifitas kerja di Dept. PDQC pada tgl. 18 s/d 30 Agt (12 hari). Bukti P-12;
- Tidak melakukan absen *In* pada bulan Agustus sebanyak 4 kali (tgl. 21, 25, 29, 30) Bukti P-1;
- Tidak melakukan Absen *Out* pada bulan Agustus sebanyak 17 kali (tgl. 04, 06, 08, 09, 11,12,14,15,16,18,19, 20, 22, 23, 26, 27, 28) Bukti P-1;

Maka dengan pelanggaran yang dilakukan lagi oleh Tergugat sebagaimana yang disebutkan pada point di atas yang mana masa SP III masih berlaku sampai dengan 17 Januari 2015 oleh karena itu Dept. PDQC mengirimkan surat kepada IR Supervisor tertanggal 3 September 2014 perihal usulan PHK. (copy surat tgl. 03 Sept 2014 Terlampir) Bukti P-9;

2. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat sampaikan di atas, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan

Halaman 3 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Hubungan Kerja terhadap Tergugat dikarenakan Tergugat melanggar ketentuan Pasal 23 tentang Kesalahan/Pelanggaran Dengan Sanksi PHK PKB 2013-2015 ayat 21 yang berbunyi: "Melakukan kesalahan/pelanggaran lagi sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 20, 21 dan atau Pasal 22, pada saat Surat Peringatan sebelumnya masih berlaku" dan ketentuan Pasal 161 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama". Hal ini dipertegas di penjelasan Pasal 161 ayat 2 alinea ke 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;

3. Bahwa pada tanggal 25 September 2014 dilakukan Bipartit I antara Penggugat dengan PUK SP RTMM SPSI dan Tergugat untuk membahas sanksi PHK tersebut dan disepakati diantaranya bahwa selama dalam proses penyelesaian maka Tergugat ditugaskan di bagian Shelf Life Dept. PDQC dan peserta Bipartit bersepakat akan melakukan Bipartit selanjutnya. (Copy Daftar hadir dan notulensi terlampir) Bukti P-13;
4. Bahwa pada hari Selasa tanggal 7 Oktober 2014 Penggugat mengundang Pengurus PUK SP RTMM SPSI untuk Bipartit II dengan agenda merundingkan kasus Tergugat. Pada Bipartit ke-2 ini Pengurus PUK SP RTMM SPSI tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. (copy undangan dan daftar hadir terlampir) Bukti P-14;
5. Bahwa pada tanggal 9 Oktober 2014 dilakukan kembali perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial Tergugat. Pada pertemuan tersebut pihak PUK SP RTMM SPSI tidak memberikan pendapatnya dan disepakati bipartit dijadwalkan kembali. (copy undangan, daftar hadir dan notulensi terlampir) Bukti P-15;
6. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2014 Penggugat mengundang PUK SP RTMM SPSI untuk melakukan perundingan kembali perselisihan hubungan kerja Tergugat, namun demikian perundingan pada hari tersebut batal karena PUK SP RTMM SPSI mengajukan permohonan penundaan perundingan bipartit dengan alasan akan melakukan konsolidasi dengan perangkat organisasi terlebih dahulu. (copy surat undangan dan surat



permohonan penundaan bipartit terlampir) Bukti P-16;

7. Dikarenakan Tergugat tidak juga melaksanakan tugas kewajibannya sebagai karyawan di bagian Shlef Life PDQC sebagaimana kesepakatan Bipartit I, maka pada tanggal 10 Oktober 2014 Penggugat memberikan Surat Skorsing kepada Tergugat mulai 13 Oktober 2014 sampai adanya keputusan lebih lanjut. (copy surat skorsing terlampir). BuktiP-17;

8. Bahwa pada tanggal 22 Oktober 2014 Penggugat mengirimkan surat undangan bipartit kembali. Perundingan kembali batal dilaksanakan karena PUK SP RTMM SPSI mengirimkan surat pemberitahuan kepada Tergugat bahwa PUK SP RTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk telah memberikan kuasa penuh kepada PC FSP RTMM SPSI dan DPC KSPSI Kab./Kota Bekasi untuk penyelesaian permasalahan Tergugat. (Copy Undangan. Bukti P-18, Surat Pemberitahuan. Bukti P-19 dan Surat Kuasa Terlampir.BuktiP-20);

Bahwa pada tanggal 15 Oktober 2014 Ketua PC FSP RTMM SPSI melalui telepon menghubungi IR Supervisor yang mana Ketua PC FSP RTMM SPSI dalam pembicaraan tersebut meminta kepada perusahaan agar bipartit tanggal 22 Oktober 2014 dengan agenda perundingan kasus Tergugat tersebut direschedule dan Ketua PC FSP RTMM SPSI tersebut meminta IR Supervisor untuk mengadakan pertemuan informal terlebih dahulu;

Bahwa pada tanggal 17 Oktober 2014 sebagaimana permintaan Ketua PC FSP RTMM SPSI di atas dilakukan pertemuan informal di Rumah Makan Ponyo Bekasi Barat yang dihadiri oleh Ketua PC FSP RTMM SPSI (Suswoyo), Ketua DPC SPSI (R. Abdullah), Staff PC (Siti Aisyah), IR Supervisor (Suroso), QC Supervisor (Irwan HS) yang mana dalam pertemuan tersebut pihak Tergugat mengajukan permintaan damai secara lisan atas perkara yang dihadapi Tergugat tersebut;

9. Bahwa pada tanggal 5 November 2014 Tergugat membuat surat pernyataan yang isinya Tergugat menyadari sepenuhnya apa yang dilakukan salah dan melanggar aturan (PKB). Dan Tergugat meminta maaf dan agar penyelesaian kasusnya dilakukan secara musyawarah mufakat serta permohonan untuk tetap dipekerjakan kembali. (copy surat pernyataan terlampir). Bukti P-21;

10. Bahwa pada hari Jum'at tanggal 14 November 2014 dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dan kuasa Pekerja (PC dan DPC SPSI). Pada pertemuan tersebut tidak ada kesepakatan dari kuasa Pekerja mengenai sanksi PHK kepada Tergugat. (copy undangan, daftar hadir dan notulensi



terlampir). Bukti P-22;

11. Sehubungan tidak adanya kesepakatan pada bipartit tanggal 14 November 2014 maka pada tanggal 17 November 2014 Penggugat mengirimkan surat perihal Permohonan Pencatatan Perkara PHI-Pemutusan Hubungan Kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi. (copy surat terlampir). Bukti P-23;
12. Bahwa pada tanggal 23 Desember 2014 Penggugat mendapatkan surat panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi terkait kasus Perselisihan Hubungan Industrial- PHK Tergugat. Dari Tergugat dan Serikat Pekerja tidak hadir sedang dari Penggugat hadir sehingga mediasi batal dan mediator akan melakukan pemanggilan ulang. (copy daftar hadir terlampir). Bukti P-24;
13. Bahwa pada tanggal 22 Januari 2015 ada Surat Panggilan Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi. Kedua belah Pihak hadir dan dari pertemuan tersebut Penggugat dan Tergugat/Kuasa Tergugat sepakat untuk Bipartit kembali paling lambat tanggal 5 atau 6 Februari 2015. (copy surat daftar hadir dan catalan terlampir). Bukti P-25;
14. Bahwa pada tanggal 5 Februari 2015 dilakukan Bipartit bertempat di Ruang Meeting HR PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cibitung. Dalam Bipartit tersebut tidak ada kesepakatan antara Penggugat dengan Kuasa Penggugat. (copy undangan, daftar hadir dan notulensi terlampir). Bukti P-26;
15. Bahwa pada tanggal 6 Februari 2015 Penggugat mengirimkan Surat Pemberitahuan Hasil Bipartit kepada Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi. Dalam surat tersebut disebutkan bahwa dalam perundingan bipartit tidak ada kesepakatan dan minta perantaraan Dinas Tenaga Kerja untuk penyelesaian berikutnya. (copy surat pemberitahuan terlampir). Bukti P-27;
16. Bahwa pada tanggal 23 Februari 2015 dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, sehubungan dengan kelengkapan administrasi belum disiapkan lengkap maka kembali mediasi dijadwalkan ulang tanggal 02 Maret 2015. (copy undangan, dan daftar hadir terlampir). Bukti P-28;
17. Bahwa pada tanggal 2 Maret 2015 dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, sehubungan dengan kelengkapan administrasi belum disiapkan lengkap maka kembali mediasi dijadwalkan ulang tanggal 12 Maret 2015. (copy undangan, dan daftar hadir terlampir). Bukti P-29
18. Bahwa pada tanggal 12 Maret 2015 dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, Dalam surat tersebut disebutkan bahwa dalam perundingan bipartit tidak ada kesepakatan maka mediasi dijadwalkan ulang



tanggal 31 Maret 2015. (copy surat pemberitahuan terlampir). Bukti P-30;

19. Bahwa pada tanggal 31 Maret 2015 dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, Dalam mediasi tidak ada kesepakatan dan Penggugat tetap pada pendiriannya untuk pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat dengan kompensasi uang pisah 3 x upah pokok. Penggugat meminta ke mediator agar anjuran segera dikeluarkan. (copy undangan, daftar hadir dan notulensi terlampir). Bukti P-31;

20. Bahwa pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi yang menjadi mediator dalam proses pemerantaraan atau mediasi antara Penggugat dengan Tergugat mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/2098/Hi-Syaker/VI/2015 perihal Anjuran tertanggal 22 Juni 2015 yang menganjurkan antara lain:

1. Hubungan kerja antara pihak pengusaha PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Cabang Cibitung dengan pekerja Sdr. Yanto Agustiwa Karyanto dapat diakhiri terhitung akhir bulan Juni 2015 dengan memberikan hak - hak pekerja yaitu:

1.1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

1.2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

1.3. Uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan beserta hak-haknya lainnya;

2. Pengusaha PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Cabang Cibitung membayar upah pekerja Sdr. Yanto Agustiwa Karyanto (apabila belum dibayarkan) sampai dengan akhir bulan Juni 2015;

3. Pengusaha PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Cabang Cibitung membayar THR keagamaan tahun 2015 kepada pekerja Sdr. Yanto Agustiwa Karyanto;

4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran ini selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran tertulis ini;

21. Bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran sebagaimana dimaksud angka 20, Penggugat menolak Anjuran tersebut dengan alasan:

1. Mediasi terakhir dilakukan pada tanggal 31 Maret 2015 sedangkan Anjuran Tertulis (Surat Anjuran Nomor 567/2098/Hi-Syaker/VI/2015)



dikeluarkan oleh mediator pada tanggal 22 Juni 2015, hal ini tidak sesuai dengan pasal 13 ayat 2 point a dan b Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

2. Bahwa anjuran mediator pada point 1.1 paragraf ke 5 hal 12 mengenai uang pesangon yang harus dibayarkan oleh Penggugat sebesar 2 kali tersebut tidak memiliki alas hukum dan jelas-jelas sangat bertentangan dengan ketentuan pasal 161 ayat 3 Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan:

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

3. Berdasarkan pada angka 9 bahwa Tergugat pada tanggal 5 November 2014 Tergugat membuat surat pernyataan yang isinya Tergugat menyadari sepenuhnya apa yang dilakukan salah dan melanggar aturan (PKB);
4. Melihat batas waktu Anjuran Tertulis (Surat Anjuran Nomor 567/2098/HI-Syaker/VI/2015) yang dikeluarkan oleh mediator tidak sesuai dengan Pasal 13 ayat 2 point a dan b Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka Penggugat menunda pembayaran THR keagamaan tahun 2015 kepada Tergugat;

22. Bahwa berdasarkan penolakan Penggugat terhadap Anjuran pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

23. Bahwa berdasarkan hukum gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung mengingat domisili tempat dimana Tergugat bekerja pada Penggugat merupakan kewenangan



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung untuk memeriksa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

24. Bahwa dalil-dalil di atas adalah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat;

Kompensasi Penggugat Untuk Tergugat Atas Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa dengan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat terhadap Tergugat maka Penggugat bersedia memberikan pesangon atau kompensasi terhadap Tergugat sebesar:

1.1 Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

1.2 Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

1.3 Uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan beserta hak-haknya lainnya;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung 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 per tanggal 1 Juli 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung berpendapat lain, dalam peradilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan rekonsensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa hal-hal yang terungkap dalam konvensi mohon secara *mutatis mutandis* merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam rekonsensi;
2. Bahwa PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Cibitung adalah perusahaan swasta nasional yang berkedudukan hukum di Jalan Kampung Jarakosta RT 005/002 Nomor 1 Desa Sukadanau, Cikarang Barat, Bekasi, termasuk kantor penjualan di seluruh wilayah operasional dan dengan kantor pusat di Sudirman Plaza-Indofood Tower, Jalan Jend.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sudirman, Kav. 76-78, Jakarta, 12910. dengan hasil produksi Mie Instant Merk "Indomie", "Sarimie", "Supermie?", "Pop Mie", "Sakura" dll;

3. Bahwa Sdr. Yanto Agustiwa Karyanto mengikatkan diri dalam hubungan kerja dengan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Cibitung, sejak tanggal 15 Mei 1996, terakhir bekerja di bagian Process Development and Quality Control, Jabatan QC Process Field, dan menerima upah sebesar Rp5.069.000,00/bulan, dengan upah terakhir yang diterima adalah upah bulan Juni 2015;
4. Bahwa selama lebih dari 19 tahun bekerja di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung sampai dengan timbulnya perselisihan *a quo*, Penggugat Rekonvensi memiliki dedikasi yang baik, hal ini dibuktikan dengan tidak pernah menerima sanksi peringatan tertulis;

## Latar Belakang Dan Duduk Perkara Perselisihan

1. Bahwa pada tanggal 8 April 2012, PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung melaksanakan Musyawarah Unit Kerja yang salah satu agendanya adalah memilih ketua dan menetapkan susunan komposisi kepengurusan PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung untuk periode tahun 2012 s/d tahun 2015;
2. Bahwa dalam musyawarah unit kerja tersebut, Penggugat Rekonvensi melalui Rapat Tim Formatur ditetapkan sebagai Bendahara PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung, untuk selanjutnya kepengurusan PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung hasil musyawarah unit kerja dilantik dan dikukuhkan oleh Pimpinan Cabang SPRTMM SPSI Kabupaten-Kota Bekasi dengan surat keputusan pengesahan/penguksahan Nomor Kep.04/SK/PC-FSP RTMM/SPSI/ Bks/IV/2012, Tanggal 24 April 2012;
3. Bahwa setelah dilantik dan dikukuhkan sebagai Pengurus PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Cibitung, seluruh jajaran pengurus PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Cibitung secara *de facto* dan *de jure* berwenang serta berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi PUK SPRTMM SPSI sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga SPRTMM SPSI maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Bahwa sebagai pengurus Serikat Pekerja, Penggugat Rekonvensi senantiasa melakukan upaya perlindungan dan pembelaan kepada

Halaman 10 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



anggotanya secara maksimal dan selalu aktif dalam setiap proses perundingan antara PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung dan Tergugat Rekonvensi;

5. Bahwa Penggugat Rekonvensi sebagai pengurus serikat pekerja berperan aktif dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota, baik melalui perundingan perjanjian kerja bersama, perundingan kenaikan upah setiap tahunnya maupun perundingan lainnya sesuai dengan tugas dan fungsi serikat pekerja serta menjadi kewajiban Penggugat Rekonvensi sebagai pengurus serikat pekerja;
6. Bahwa akibat dari aktifitasnya tersebut, Penggugat Rekonvensi mendapatkan informasi dari rekan sekerjanya bahwa dirinya sebagai pengurus Serikat Pekerja yang kurang mendapat tempat di hati Pimpinan Perusahaan dan menjadi "target" dari pimpinan perusahaan untuk di-PHK dengan alasan Penggugat Rekonvensi sebagai penghambat bagi pimpinan perusahaan dalam menetapkan kebijakan terhadap pekerja;
7. Bahwa dalam faktanya, Penggugat Rekonvensi menolak kebijakan yang akan diterapkan oleh Tergugat Rekonvensi karena kebijakan Tergugat Rekonvensi menurut hemat Penggugat Rekonvensi akan merugikan anggotanya, seperti:
  - Kebijakan mengenai perubahan kelebihan (*over plafon*) Biaya Rawat Inap yang sebelumnya ditanggung oleh perusahaan menjadi ditanggung oleh pekerja;
  - Kebijakan menghapus kenaikan upah sebesar selisih kenaikan UMK Kelompok II ditambah prestasi kerja dan telah diberlakukan sejak tahun 2012, menjadi kenaikan upah hanya berdasarkan prestasi kerja saja;
  - Kebijakan mengenai perubahan kenaikan upah dari dirundingkan dengan serikat pekerja menjadi hak prerogatif perusahaan;
8. Bahwa perselisihan ini timbul pada bulan Juni 2014, berawal dari tindakan sepihak (tanpa dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja) yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi yaitu mengeluarkan pengumuman yang dibuat dan ditempel di papan pengumuman yang isi/pada pokoknya menyatakan bahwa "sisa cuti tahunan yang belum diambil akan hangus apabila tidak diambil sampai akhir bulan Juni 2014". Bahwa isi pengumuman yang dibuat oleh Tergugat Rekonvensi secara terang dan nyata bertentangan dengan ketentuan PKB Pasal 48 ayat 1, yang mengatur "Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja berhak atas cuti tahunan 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua



betas) bulan berturut-turut” artinya batas waktu akhir pengambilan cuti tahunan diperhitungkan dari tanggal masuk kerja masing-masing pekerja;

9. Bahwa dengan pertimbangan pengumuman mengenai perubahan batas akhir pengambilan hak cuti tahunan yaitu jika cuti tahunan tidak diambil sebelum tanggal 30 Juni 2014 akan hangus, sedangkan hak cuti tahunan Penggugat Rekonvensi yang masih tersisa sebanyak 12 hari, maka Penggugat Rekonvensi pada tanggal 18 Juni 2014, di ruangan QC menyampaikan kepada atasannya yaitu Sdr. Hadi Suryanto, Jabatan Section Supervisor QC bahwa dirinya akan mengambil hak cuti tahunan yang masih tersisa sebanyak 9 (sembilan) hari pada tanggal 20 sampai dengan tanggal 30 Juni 2014;
10. Bahwa oleh karena Penggugat Rekonvensi mengambil hak cuti tahunan yang disampaikan kepada atasan langsungnya maka pada tanggal 20 sampai dengan tanggal 30 Juni 2014, Penggugat Rekonvensi tidak masuk kerja;

Tentang Pemberian Sanksi SP III Bertentangan Dengan ketentuan PKB.

1. Bahwa pada tanggal 17 Juli 2014, Penggugat Rekonvensi dipanggil oleh Sdr. Irwan HS, Jabatan Supervisor QC, dalam pemanggilan tersebut Sdr. Irwan HS memberikan sanksi surat peringatan/SP III kepada Penggugat Rekonvensi dengan alasan tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 dan tidak menyerahkan laporan kerja serta tidak melakukan aktifitas kerja;
2. Bahwa atas pemberian sanksi SP III tersebut, Penggugat Rekonvensi secara tegas menyatakan menolak pemberian sanksi SP III yang dilakukan oleh Sdr. Irwan HS dengan alasan pemberian sanksi tidak sesuai dengan prosedur pemberian sanksi yang diatur dalam PKB dan kebiasaan yang berlaku selama ini di perusahaan Tergugat Rekonvensi. Bahwa selanjutnya Sdr. Irwan HS mencatat penolakan pemberian sanksi SP III tersebut di dalam surat SP III dan Penggugat Rekonvensi meminta untuk dilanjutkan ke bagian HRD sesuai dengan prosedur pemberian sanksi yang diatur di dalam PKB yaitu Pasal 18 ayat 3 huruf (b);
3. Bahwa pada hari dan tanggal yang sama dibuat surat bukti coaching oleh Sdr. Irwan HS dan dicatat di dalam surat/formulir *coaching* bahwa Penggugat Rekonvensi menolak SP III dan akan dilanjutkan ke bagian HRD. Bahwa surat/formulir *coaching* ditandatangani oleh 3 orang yaitu Sdr. Naiktua Sinabutar (Jabatan Manager BPDQC), Sdr. Irwan HS (Jabatan Supervisor QC Proses) dan Penggugat Rekonvensi;



4. Bahwa sanksi surat Peringatan III kepada Penggugat Rekonvensi secara formil dan materiil melanggar dan bertentangan dengan PKB Pasal 18 ayat 3 huruf (b) dan ayat 6. serta sanksi maksimalnya adalah SP I (satu) sesuai PKB Pasal 20 ayat 2. dengan alasan dan pertimbangan hukum secara lengkap sebagai berikut:

Secara Materiil:

a. Bahwa Tergugat Rekonvensi tidak pernah memberikan peringatan lisan terlebih dahulu tetapi menghimpun/mengakumulasi pelanggaran merupakan bentuk tindakan pembiaran atas terjadinya pelanggaran. Bahwa tindakan memberikan sanksi peringatan tertulis III setelah menghimpun pelanggaran, patut diduga kuat sebagai upaya secara sistematis dan terstruktur untuk mem-PHK Penggugat Rekonvensi;

b. Bahwa alasan Penggugat Rekonvensi tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 karena Penggugat Rekonvensi sedang mengambil/menjalani hak cuti tahunan yang telah disampaikan sebelumnya kepada atasan langsungnya yaitu Sdr. Hadi Suryanto. Hal ini dikuatkan dengan keterangan dalam perundingan bipartit tanggal 5 Februari 2015, Sdr. Irwan HS sebagai Supervisor QC Proses yang secara tegas menyatakan bahwa alasan tidak masuk kerja pada tanggal 23. 24 dan 25 Juni 2014 bukan menjadi alasan utama diberikannya sanksi SP III, akan tetapi yang menjadi alasan utama pemberian SP III adalah tidak ada di tempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil kerja:

c. Bahwa alasan Penggugat Rekonvensi tidak menyerahkan laporan PQC pada tanggal 19, 20, 21 Mei 2014, Tanggal 18, 19 Juni 2014, tanggal 2, 3, 4, 5 Juli 2014, tidak melakukan aktifitas kerja (tidak terlihat ditempat kerja) tanpa alasan mulai masuk hingga pulang pada tanggal 1, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16 Juli 2014, karena Penggugat Rekonvensi menjalankan kegiatan serikat pekerja dan kalau pun dianggap sebagai pelanggaran, Dalam faktanya Penggugat Rekonvensi tidak pernah diberi peringatan terlebih dahulu oleh atasannya. dengan demikian, sanksi yang dapat diberikan atas pelanggaran tersebut setinggi tingginya adalah surat peringatan I (satu) hal ini sebagaimana ketentuan PKB Pasal 20 ayat (2) yang berbunyi:

Pasal 20

Kesalahan/Pelanggaran dengan sanksi Surat Peringatan I (satu)



Pengusaha dan serikat pekerja bersepakat akan memberikan surat peringatan pertama kepada pekerja yang terbukti melakukan perbuatan sebagaimana tersebut di bawah ini atau perbuatan lain yang setingkat:  
(2) Selama jam kerja meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan sebanyak banyaknya 3 kali dalam satu bulan, meskipun sudah diberi peringatan lisan oleh atasan langsung;

Secara Formil:

- a. Bahwa dalam faktanya, pemberian sanksi SP III yang dilakukan oleh Sdr. Irwan HS kepada Penggugat Rekonvensi tidak dihadiri oleh dan tidak dilakukan secara bersama-sama dengan Serikat Pekerja. hal ini melanggar ketentuan PKB Pasal 18 ayat 3 huruf (b) yang berbunyi:

Pasal 18

Sanksi atas tindakan indisipliner

3. Jenis sanksi terhadap tindakan pelanggaran (indisipliner) diperinci sebagai berikut:

- b. Surat Peringatan Tertulis. dilakukan oleh atasan atau pimpinan atau Pengusaha dan Departemen Human Resources bersama Serikat Pekerja, untuk pelanggaran yang bersifat khusus, dengan urutan:

- b.1. Surat Peringatan I
- b.2. Surat Peringatan II
- b.3. Surat Peringatan III (terakhir)

Bahwa makna anak kalimat “bersama serikat pekerja” mengandung arti bahwa dalam setiap pemberian sanksi peringatan kepada pekerja harus dilakukan secara bersama-sama dan dihadiri oleh pengurus serikat pekerja, hal ini dalam rangka fungsi kontrol serikat pekerja dan menegakkan “asas praduga tak bersalah” dan serikat pekerja menjalankan fungsi pembelaan/advokasi terhadap para anggotanya;

- b. Bahwa pemberian sanksi surat peringatan III yang dilakukan oleh Irwan HS juga melanggar ketentuan PKB Pasal 18 ayat 6 karena tidak ditembuskan kepada serikat pekerja. Bahwa Pasal 18 ayat 6 PKB berbunyi: “Setiap penerbitan surat peringatan ditembuskan kepada Departemen terkait dan Pimpinan Serikat Pekerja.” Artinya bahwa setiap surat peringatan dikeluarkan/diterbitkan oleh Departemen HR, bukan dikeluarkan/diterbitkan oleh Dept. Head dan ditembuskan kepada Serikat Pekerja;



5. Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan hukum sebagaimana terurai di atas, maka Penggugat Rekonvensi tidak menyerahkan laporan PQC, tidak melakukan aktifitas kerja, dihubungkan dengan penegasan dari Sdr. Irwan HS dalam perundingan Bipartit tanggal 5 Februari 2015, Penggugat Rekonvensi tidak pernah diberi peringatan oleh atasannya, sehingga sanksi maksimalnya adalah SP I (satu) sesuai dengan ketentuan PKB Pasal 20 ayat (2), dengan demikian pemberian sanksi surat Peringatan III kepada Penggugat Rekonvensi secara materiil dan formil nyata-nyata melanggar PKB Pasal 18 ayat 3 huruf (b) dan Pasal 18 ayat 6;

Tentang Pemalsuan Surat SP III sehingga Surat Peringatan III Cacat Hukum

1. Bahwa Tergugat Rekonvensi memberikan sanksi Surat Peringatan III kepada Penggugat Rekonvensi melalui surat tertanggal 17 Juli 2014, ditandatangani oleh Sdr. Irwan HS (Jabatan QC Process Spv) dan Sdr. Naiktua Sinabutar (BPDQC Manager) dan Penggugat Rekonvensi secara tegas menolak sanksi surat Peringatan III tertanggal 17 Juli 2014 dengan alasan dan pertimbangan hukum terurai pada angka 4 halaman 12, 13 dan 14 di atas;
2. Bahwa selanjutnya, PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung melakukan upaya pembelaan terhadap Penggugat Rekonvensi dengan melakukan beberapa kali perundingan dan menyampaikan penolakan pemberian sanksi SP III;
3. Bahwa dalam perundingan tanggal 25 September 2014, Tergugat Rekonvensi melalui Sdr. Devi Asman yang dalam perkara *a quo* sebagai kuasa Tergugat Rekonvensi menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi telah merevisi surat sanksi Surat Peringatan III dan telah dikirim ulang kepada Serikat Pekerja (PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cibitung);
4. Bahwa Surat Peringatan III revisi yang dikirim ulang kepada Serikat Pekerja pada tanggal 22 September 2014, ternyata surat tersebut masih tertanggal 17 Juli 2014, dan ditandatangani oleh Sdr. Irwan HS (Jabatan QC Process Spv) dan Sdr. Naiktua Sinabutar (BPDQC Manager) serta Sdr. Devi Asman (Branch HR Manager). Bahwa dengan demikian, di dalam Surat Peringatan III revisi tersebut terdapat pemalsuan tanggal artinya Surat Peringatan III dengan status palsu atau dipalsukan oleh Kuasa Tergugat Rekonvensi sehingga Surat Peringatan III tersebut cacat hukum;
5. Bahwa dengan demikian, Surat Peringatan III yang secara materiil dan formil melanggar PKB dengan alasan dan pertimbangan hukum terurai pada angka



4 halaman 12, 13 dan 14 di atas, terbukti pula surat peringatan III sebagai surat yang palsu atau dipalsukan dengan demikian Surat Peringatan III adalah cacat hukum;

Tentang Sanksi Skorsing Batal Demi Hukum

1. Bahwa pada tanggal 17 Juli 2014, dilakukan coaching & conseling oleh Sdr. Irwan HS (Jabatan Supervisor QC Proses) karena Penggugat Rekonvensi Menolak SP III yang dikeluarkan oleh Dept. Head karena secara materiil dan formil pemberian SP III tersebut bertentangan dengan PKB dan meminta agar permasalahan ini ditindaklanjuti dengan proses di tingkat Dept. Personalia (HR) sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam PKB;
2. Bahwa keberatan atas pemberian sanksi SP III sebagaimana tertuang dalam formulir coaching yang dibuat oleh Sdr. Irwan HS, ternyata tidak pernah ditindaklanjuti oleh Departemen HRD dengan memanggil Penggugat Rekonvensi;
3. Bahwa Serikat Pekerja melakukan upaya pembelaan terhadap Penggugat Rekonvensi dengan melakukan beberapa kali perundingan dan menyampaikan penolakan pemberian sanksi SP III dengan salah satu alasannya adalah bertentangan dengan PKB Pasal 18 ayat 3 dan 6, dan atas pelanggaran yang dilakukan sesuai dengan PKB Pasal 20 ayat 2, sanksi maksimal yang dapat diberikan kepada Penggugat Rekonvensi adalah Sanksi Surat Peringatan I (satu);
4. Bahwa proses perundingan membahas pemberian SP III belum mencapai kata sepakat. dengan demikian status pemberian sanksi SP III masih dalam kondisi status *quo* artinya sanksi SP III belum definitif dinyatakan sah dan diakui keberlakuannya;
5. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2014, Tergugat Rekonvensi secara sepihak dan tanpa alasan yang dapat dibenarkan menurut hukum, memberikan sanksi Skorsing kepada Penggugat Rekonvensi;
6. Bahwa oleh karena proses perundingan membahas pemberian SP III belum mencapai kata sepakat. maka status pemberian sanksi SP III masih dalam kondisi status *quo* artinya sanksi SP III belum definitif dinyatakan sah dan diakui keberlakuannya. sehingga tidak ada alasan hukum bagi Tergugat Rekonvensi untuk memberikan sanksi skorsing kepada Penggugat Rekonvensi, dengan demikian sanksi skorsing tersebut menjadi batal demi hukum;

Tentang Tindakan Pemberian Sanksi SP III dan Skorsing kepada Penggugat Rekonvensi merupakan tindakan Anti Serikat Pekerja:

Halaman 16 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



1. Bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi menghimpun/mengakumulasi pelanggaran tata tertib dan tidak melakukan pembinaan terlebih dahulu dengan cara memberikan peringatan lisan tetapi langsung memberikan sanksi surat peringatan III kepada Penggugat Rekonvensi dan selama sanksi SP III masih dalam status quo memberikan sanksi skorsing menuju PHK kepada Penggugat Rekonvensi patut diduga kuat sebagai tindakan pemberangusan/anti serikat pekerja (*union busting*);
2. Bahwa dugaan tindak pidana anti serikat pekerja, didukung dengan fakta dan alasan serta bukti sebagai berikut:
  - a) Penggugat Rekonvensi dalam kapasitas dirinya sebagai pengurus serikat pekerja aktif melakukan penolakan atas kebijakan yang akan diterapkan oleh Tergugat Rekonvensi karena merugikan anggotanya, yaitu kelebihan (*over plafon*) biaya rawat inap yang sebelumnya ditanggung oleh perusahaan menjadi ditanggung oleh pekerja, menghapus kenaikan upah berdasarkan selisih kenaikan UMK Kelompok II ditambah Prestasi Kerja yang telah diberlakukan sejak tahun 2012, kenaikan upah yang sebelumnya dirundingkan dengan serikat pekerja menjadi hak prerogatif perusahaan, akibatnya Penggugat Rekonvensi sebagai pengurus Serikat Pekerja menjadi "target" untuk di-PHK dengan alasan sebagai penghambat bagi pimpinan perusahaan dalam menetapkan kebijakan terhadap pekerja;
  - b) Pemberian sanksi Surat Peringatan III diawali dengan menghimpun dan mengakumulasi pelanggaran tanpa adanya pembinaan terlebih dahulu melalui peringatan secara lisan;
  - c) Pemberian sanksi SP III sangat dipaksakan dengan cara melanggar prosedur pemberian sanksi yang diatur dalam PKB Pasal 18 ayat 3 huruf b dan ayat 6, dan secara materiil pelanggaran yang dilakukan tidak memenuhi syarat untuk diberikan SP III (PKB Pasal 22 ayat 2). tetapi hanya SP I sesuai dengan PKB Pasal 20. karena dalam perundingan bipartit tanggal 5 Februari 2015, yaitu Sdr. Irwan HS sebagai Supervisor QC Proses secara tegas menyatakan bahwa alasan tidak masuk kerja pada tanggal 22, 23 dan 24 Juni 2014 bukan menjadi alasan utama diberikannya sanksi SP III, akan tetapi yang menjadi alasan utama pemberian SP III adalah tidak ada di tempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil kerja;
  - d) Pemberian sanksi SP III sangat dipaksakan dengan bukti Surat SP III dipalsukan (dalam perundingan tanggal 25 September 2015, kuasa



Tergugat Rekonvensi menyatakan bahwa Surat SP III revisi dikirim ulang kepada serikat pekerja pada tgl. 22 September 2014, akan tetapi faktanya bahwa tanggal surat SP III adalah tanggal 17 Juli 2014, dengan perbedaan yang menandatangani menjadi 3 orang, sedangkan surat SP III yang sebelumnya dengan tanggal yang sama ditandatangani oleh 2 orang);

- e) Tergugat Rekonvensi tanpa alasan yang dapat dibenarkan menurut hukum memberikan sanksi skorsing dan melarang Penggugat Rekonvensi memasuki area perusahaan, akibatnya Penggugat Rekonvensi sebagai seorang bendahara serikat pekerja tidak dapat melaksanakan kegiatan serikat pekerja sedangkan sekretariat serikat pekerja berada di dalam lingkungan perusahaan;
  - f) Tindakan anti serikat pekerja juga dilakukan dengan mengintervensi persiapan (intervensi peserta musnik) dan proses musyawarah unit kerja PUK SP RTMM SPSI (proses pemilihan) dengan cara menahan uang/ tidak memberikan uang iuran anggota yang telah dipotong dari upah masing-masing anggota serikat pekerja yang akibatnya panitia musyawarah unit kerja dan pengurus serikat pekerja kesulitan dana dalam pelaksanaan pemilihan ketua dan acara pelantikan pengurus hasil musyawarah unit kerja;
  - g) Fakta lainnya, para pekerja tidak berada di tempat kerja selama jam kerja jumlahnya sangat banyak terjadi di perusahaan Tergugat Rekonvensi, akan tetapi terhadap pekerja yang lain ternyata tidak diberikan sanksi peringatan tertulis, maksimal sanksi yang diberikan hanya *warning* lisan, dengan demikian, pemberian sanksi surat peringatan tertulis kepada Penggugat Rekonvensi sangat terkait dengan keberadaannya sebagai pengurus Serikat Pekerja;
3. Berdasarkan fakta-fakta terurai di atas dan didukung dengan bukti yang sah maka secara sah dan meyakinkan, Tergugat Rekonvensi patut diduga secara kuat dan meyakinkan telah melakukan serangkaian tindak pidana kejahatan yaitu melakukan menghalang-halangi kebebasan berserikat sebagaimana dimaksud Pasal 28 Undang Undang Nomor 21/2000 yang berbunyi:
- “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau



menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Dengan tegas Pasal 43 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyatakan tindakan demikian merupakan tindak pidana kejahatan:

Pasal 43 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000

- 1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
  - 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;
4. Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan hukum terurai pada angka 1 sampai dengan angka 3 di atas, maka sangat berdasar hukum bagi Penggugat Rekonvensi untuk memohon kepada majelis hakim yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melanggar Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Tentang PHK Batal Demi Hukum Dan Akibat Hukumnya Tergugat Rekonvensi Wajib Mempekerjakan Kembali Dan Membayar Upah Penggugat Rekonvensi.

1. Bahwa perundingan bipartit mengenai SP III dan skorsing antara Tergugat Rekonvensi dan PUK SPRTMM SPSI PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Cibitung mewakili Penggugat Rekonvensi tidak tercapai kesepakatan karena kedua belah pihak tetap bersikukuh pada pendiriannya;
2. Bahwa pada tanggal 1 Juli 2015. Tergugat Rekonvensi secara sepihak dan tanpa adanya penetapan dari pengadilan hubungan industrial telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat Rekonvensi melalui surat Nomor SKE.281/NDL/HRD/VII/2015, tanggal 1 Juli 2015, yang ditandatangani oleh Sdr. Devi Asman, Jabatan Branch HR Manager;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa menurut KUHPerdata Pasal 1603 h “Pemberitahuan PHK hanya boleh dilakukan menjelang berakhirnya suatu bulan takwim. Tiap perjanjian yang memungkinkan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja itu diadakan menjelang hari lain dari hari terakhir suatu bulan takwim, adalah batal”;
4. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi dilakukan tanpa adanya penetapan dari pengadilan hubungan industrial, maka tindakan PHK tersebut nyata-nyata melanggar Pasal 151 ayat 3 dengan akibat hukumnya pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan; Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:
  - 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
  - 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
  - 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:
    - 1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud da/am Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
5. Bahwa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja batal demi hukum. Tergugat Rekonvensi wajib mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi. hal ini ditegaskan dalam Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, Pasal 158 Ayat 1, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib

Halaman 20 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima”;

6. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi dilakukan secara sepihak, tanpa adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial serta dilakukan pada tanggal 1 Juli 2015, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat 3, Pasal 155 ayat 1, Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dihubungkan dengan ketentuan KUHPerdata Pasal 1603 h, maka pemutusan hubungan kerja batal demi hukum. dan Tergugat Rekonvensi wajib mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada posisi dan jabatan semula, serta membayar upah beserta hak-hak lainnya;
7. Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan hukum terurai pada angka 1 sampai dengan angka 6 di atas, maka sangat berdasar hukum bagi Penggugat Rekonvensi untuk memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan PHK batal demi hukum dan menghukum Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali pada posisi dan jabatan semula dan membayar upah Penggugat Rekonvensi beserta hak-hak lainnya;

Tergugat Rekonvensi Wajib Mengikutsertakan Dan Membayar luran Jaminan Sosial Nasional (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan)

1. Bahwa oleh karena PHK batal demi hukum maka hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi demi hukum belum terputus;
2. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” dan dihubungkan dengan ketentuan Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional *juncto* Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Tergugat Rekonvensi berkewajiban untuk tetap



mengikutsertakan Penggugat Rekonvensi dalam program Jaminan Sosial Nasional;

3. Bahwa oleh karenanya Tergugat Rekonvensi wajib membayar iuran jaminan sosial nasional melalui kantor BPJS Kesehatan dan kantor BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua;

Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan hukum terurai di atas, Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menghukum Tergugat Rekonvensi untuk tetap mengikutsertakan dan membayar iuran bagi Penggugat Rekonvensi dalam program Jaminan Sosial Nasional melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;

Putusan Sela/Provisi

1. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2014, Tergugat Rekonvensi mengeluarkan Surat Keputusan skorsing kepada Penggugat Rekonvensi, tertanggal 10 Oktober 2014, ditandatangani oleh Devi Asman, Jabatan Branch HR Manager;
2. Bahwa sejak Tergugat Rekonvensi mengeluarkan surat skorsing kepada Penggugat Rekonvensi, Tergugat Rekonvensi melarang Penggugat Rekonvensi untuk memasuki area kerja yang mengakibatkan Penggugat Rekonvensi tidak dapat melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya;
3. Bahwa oleh karena Penggugat Rekonvensi tidak dapat melaksanakan kewajibannya bukan akibat kehendaknya sendiri akan tetapi karena dilarang oleh Tergugat Rekonvensi. maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf (f) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Tergugat Rekonvensi wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Tergugat Rekonvensi;

Ketentuan Pasal 93 ayat 2 huruf (f) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, berbunyi sebagai berikut:

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
  - (f) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;



4. Bahwa ternyata, sejak periode pembayaran upah bulan Juni 2015, Tergugat Rekonvensi menghentikan pembayaran upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonvensi;
5. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi belum terputus, sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tergugat Rekonvensi wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat Rekonvensi pada setiap tanggal pembayaran upah setiap bulannya sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Hal ini sesuai ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:
  - (2). Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;Ditegaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011, pada amar ketiga yang berbunyi:

“Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap”;
6. Bahwa oleh karena hubungan hukum antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi demi hukum belum terputus maka selain kewajiban untuk membayar upah setiap bulannya, Tergugat Rekonvensi juga wajib membayar hak Penggugat Rekonvensi berupa Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2015 yang jatuh pada bulan Juli 2015, hal ini berdasarkan ketentuan KUHPerdara Pasal 1602a yang berbunyi: “Upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja”, *juncto* Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah, yang berbunyi: “Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus” *juncto* Permenakertrans R.I. Nomor 04/Men/1994, tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
7. Bahwa Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2015, yang menjadi hak Penggugat Rekonvensi dan wajib dibayar oleh Tergugat Rekonvensi adalah sebesar 2 (dua) bulan Upah, berdasarkan ketentuan Pasal 32 ayat 1 Perjanjian Kerja Bersama yang berbunyi

Halaman 23 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 32 ayat (1): Setiap tahun menjelang hari raya Idul Fitri, kepada pekerja diberikan tunjangan hari raya yang besarnya sebagai berikut:

- Untuk masa kerja 24 bulan atau lebih: 2 kali gaji/upah;
- Untuk masa kerja dari 18 bulan sampai kurang 24 bulan: 1,5 kali gaji/upah;

8. Bahwa dengan demikian, Upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonvensi dan wajib dibayar oleh Tergugat Rekonvensi sejak bulan Juni 2015 sampai dengan saat diajukannya jawaban gugatan dan gugatan rekonvensi *a quo*, berupa upah dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2015 yang jatuh pada bulan Juli 2015, sebesar:

- Upah untuk bulan Juni 2015 s/d bulan Agustus 2015 sebesar Rp5.069.000,00 x 3 bulan = Rp15.207.000,00 (lima belas juta dua ratus tujuh ribu rupiah);
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2015 sebesar 2 bulan Upah x Rp5.069.000,00 = Rp10.138.000,00 (sepuluh juta seratus tiga puluh delapan ribu rupiah)

Jumlah keseluruhannya sebesar Rp25.345.000,00 (dua puluh lima juta tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah);

9. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan alasan serta pertimbangan hukum sebagaimana terurai di atas dan didukung dengan bukti yang sah, maka terbukti Tergugat Rekonvensi telah memberikan sanksi skorsing dan melarang Penggugat Rekonvensi memasuki area kerja serta terbukti Tergugat Rekonvensi tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat Rekonvensi, maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat 1 dan 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat Rekonvensi memohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah agar Tergugat Rekonvensi membayar upah dan tunjangan hari raya keagamaan tahun 2015 secara tunai tanpa dicicil beserta hak-hak lainnya yang dihentikan pembayarannya sejak bulan Juni 2015 sampai adanya putusan yang berkekuatan tetap dalam perkara ini;

Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 selengkapnya berbunyi:

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun

Halaman 24 dari 41 hal. Put. Nomor 306 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)



2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua 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;

10. Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan hukum terurai pada angka 1 sampai dengan angka 9 di atas, maka permohonan putusan sela yang dimohonkan oleh Penggugat Rekonvensi haruslah dikabulkan untuk seluruhnya;

Uang Paksa (*Dwangsom*)

1. Bahwa berdasarkan keseluruhan dalil-dalil dan pertimbangan hukum terurai dalam gugatan rekonvensi, maka gugatan Penggugat Rekonvensi haruslah dikabulkan untuk seluruhnya dan selanjutnya menghukum Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada posisi dan jabatan semula serta menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang telah dihentikan pembayarannya sejak bulan Juni 2015 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;
2. Bahwa demi terwujudnya asas keadilan masyarakat melalui ditegakkannya hukum serta demi terwujudnya kepastian hukum melalui dilaksanakannya putusan pengadilan oleh pihak yang dikalahkan, maka Penggugat Rekonvensi memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menghukum Tergugat Rekonvensi membayar uang paksa (*dwangsom*) yang besarnya ditetapkan sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari kepada Penggugat Rekonvensi apabila Tergugat Rekonvensi lalai tidak mempekerjakan Penggugat Rekonvensi sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap;
3. Bahwa oleh karena petitum yang dimohonkan oleh Penggugat Rekonvensi berupa penghukuman untuk melakukan suatu perbuatan yaitu mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada posisi dan jabatan semula, yang artinya bukan merupakan penghukuman untuk melakukan suatu pembayaran, maka menurut ketentuan Pasal 606 (a) dan Pasal 606 (b) Rv, Permohonan *dwangsom* yang dimohonkan oleh Penggugat Rekonvensi haruslah dikabulkan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Dalam Provisi :

1. Mengabulkan permohonan provisi/putusan sela untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi secara tunai upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonvensi sebagai berikut:
  - Upah untuk Bulan Juni 2015 s/d bulan Agustus 2015 sebesar Rp.5.069.000,- X 3 bulan = Rp.15.207.000,- (lima belas juta dua ratus tujuh ribu rupiah);
  - Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2015 sebesar 2 bulan upah X Rp.5.069.000,- = Rp.10.138.000,- (sepuluh juta seratus tiga puluh delapan ribu rupiah);

Jumlah keseluruhannya sebesar Rp.25.345.000,- (dua puluh lima juta tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Dalam Pokok Perkara :

1. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi melalui Surat Nomor : SKE.281/NDL/HRD/VII/2015 tanggal 1 Juli 2015, melanggar Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi terhadap Penggugat Rekonvensi batal demi hukum;
3. Memerintahkan kepada Tergugat Rekonvensi untuk mencabut surat Nomor : SKE.281/NDL/HRD/VII/2015 tanggal 1 Juli 2015, perihal Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Penggugat Rekonvensi pada posisi dan jabatan semula sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah beserta hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonvensi secara tunai tanpa dicicil dengan perincian sebagai berikut:
  - Upah untuk Bulan Juni 2015 s/d bulan Agustus 2015 sebesar Rp.5.069.000,- X 3 bulan = Rp.15.207.000,- (lima belas juta dua ratus tujuh ribu rupiah);

Halaman 26 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2015 sebesar 2 bulan upah X Rp.5.069.000,- = Rp.10.138.000,- (sepuluh juta seratus tiga puluh delapan ribu rupiah);

Jumlah keseluruhannya sebesar Rp.25.345.000,- (dua puluh lima juta tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah)

6. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah pada setiap tanggal pembayaran upah setiap bulannya kepada Penggugat Rekonvensi beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonvensi sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar iuran Jaminan Sosial Nasional melalui kantor BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan untuk Penggugat Rekonvensi sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
8. Menyatakan Tergugat Rekonvensi Telah melanggar Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
9. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (dwangsom) yang besarnya ditetapkan sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat Rekonvensi apabila Tergugat Rekonvensi lalai tidak mempekerjakan Penggugat Rekonvensi sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap;

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung telah memberikan putusan Nomor 140/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tanggal 1 Desember 2015 yang amarnya sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk. dengan Tergugat YANTO AGUSTIWA terhitung tanggal 1 September 2015;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat terdiri dari:
  - Uang Pesangon : 1 x 9 x Rp5.069.000,00 =Rp45.621.000,00
  - Uang Penghargaan Masa Kerja: 7 x Rp5.069.000,00 =Rp35.483.000,00
  - =Rp81.104.000,00

Halaman 27 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak 15% x Rp81.104.000,00	=Rp12.165.600,00
Jumlah	=Rp93.269.600,00

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

4. Menolak gugatan Penggugat Konvensi selain dan selebihnya;

## DALAM REKONVENSI

Dalam Provisi:

- Mengabulkan permohonan Putusan Sela Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagian;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp645.000,00 (enam ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 1 Desember 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 127/Kas/G/2015/ PHI/PN Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung pada tanggal 29 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 5 Januari 2016 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung pada tanggal 18 Januari 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 POKOK PERKARA

Halaman 28 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



*Judex Facti* Salah Menerapkan Dan Mempertimbangkan Alasan Pemohon Kasasi (Dahulu Tergugat) Tidak Masuk Kerja Dan Keliru Menerapkan Hukum Yang Menjadi Alasan PHK

1. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada paragraf (1) halaman 46 putusan, menyatakan bahwa: "Terbukti pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014, Tergugat tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas karena tidak diijinkan cuti ... diperkuat dengan keterangan Hadi Sudanto ... tentang perpanjangan masa berlaku cuti tahunan tahun 2012 dan tahun 2013 telah disosialisasikan melalui internal memorandum ... sehingga ketidakhadiran Penggugat pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 tanpa keterangan dikategorikan mangkir.";
2. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya tersebut, salah menerapkan hukum dengan tidak mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan secara menyeluruh dan komprehensif, *Judex Facti* hanya mempertimbangkan sebagian saja tanpa menilai dan mempertimbangkan alat bukti lain yang relevan, sehingga kesimpulan *Judex Facti* menjadi keliru dan di bawah standar yang akibatnya putusan *Judex Facti* menjadi tidak memuaskan (*onbevredigend atau unsatisfactory*);
3. Bahwa fakta-fakta yang ditemukan dalam persidangan dan alat bukti yang relevan yang tidak dinilai dan dipertimbangkan oleh *Judex Facti* yaitu:
  - a. Bukti T/PR-8 = Bukti P-26, yaitu risalah perundingan bipartit tanggal 5 Februari 2015, yang membuktikan bahwa dalam perundingan bipartit pada tanggal 5 Februari 2015, Sdr. Irwan Heri Suprianto (sebagai saksi di persidangan dan selaku atasan Pemohon Kasasi) menyatakan bahwa yang menjadi pokok permasalahan adalah Tergugat/Pemohon Kasasi tidak ada ditempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil pekerjaan, bukan masalah tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014;
  - b. Bukti T/PR-14 yaitu Compact Disk (CD) rekaman perundingan bipartit tanggal 5 Februari 2015, yang dalam hal ini CD rekaman perundingan tersebut diputar dalam persidangan dan membuktikan sekali lagi bahwa Sdr. Irwan Heri Suprianto (jabatan QC Supervisor) dalam perundingan bipartit pada tanggal 5 Februari 2015, menyatakan bahwa yang menjadi pokok permasalahan adalah Tergugat/Pemohon Kasasi tidak ada ditempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil pekerjaan, bukan masalah tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014. Terbukti pula bahwa Pemohon Kasasi mengajukan cuti tahunan untuk tanggal 20 sampai dengan tanggal 30 Juni 2014;

Halaman 29 dari 41 hal. Put. Nomor 306 K/Pdt.Sus-PHI/2016



c. Pengakuan saksi dibawah sumpah yaitu Sdr. Irwan Heri Suprianto (Putusan *Judex Facti* halaman 37)

Saksi Sdr. Irwan Heri Suprianto merupakan

- 1) Saksi pertama yang diperiksa di persidangan,
- 2) Saksi adalah atasan Pemohon Kasasi yang merupakan Spv Quality Control,
- 3) saksi adalah orang yang pertama kali mengeluarkan dan menandatangani SP III tertanggal 17 Juli 2014 yaitu Bukti T/PR-4 dalam perkara *a quo*;

Bahwa dalam persidangan, Saksi/ Sdr. Irwan Heri Suprianto mengakui bahwa dalam perundingan bipartit pada tanggal 5 Februari 2015, menyatakan bahwa pokok permasalahan adalah Tergugat/Pemohon Kasasi tidak ada ditempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil pekerjaan, bukan masalah tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014, Bahwa Dengan demikian, saksi/Sdr. Irwan Heri Suprianto selaku atasan Pemohon Kasasi mengakui status Pemohon Kasasi/ Tergugat tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 karena sedang melaksanakan hak cuti tahunan;

4. Bahwa apabila bukti-bukti yang terungkap di persidangan dan keterangan saksi di bawah sumpah sebagaimana terurai pada angka (3) di atas, dinilai dan dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, maka kesimpulan *Judex Facti* seharusnya ketidakhadiran Pemohon Kasasi semula Tergugat/Penggugat Rekonvensi pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014, karena sedang menjalankan hak cuti tahunan;
5. Bahwa perlu Pemohon Kasasi menegaskan sekali lagi bahwa bukti T/PR-8, bukti P-26 yaitu risalah perundingan tanggal 5 Februari 2015, dihubungkan dengan bukti T/PR-14 yaitu rekaman perundingan bipartit Tgl 5 Februari 2015, dan keterangan saksi Sdr. Irwan Heri Suprianto sebagai Supervisor QC Proses secara tegas menyatakan bahwa alasan tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 bukan menjadi alasan diberikannya sanksi SP III, akan tetapi yang menjadi alasan pemberian SP III adalah tidak ada di tempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil kerja, dengan demikian, atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi sesuai dengan ketentuan Pasal 20 ayat 2 PKB, sanksi yang dapat diberikan adalah SP I bukan SP III, demikian pula status Pemohon Kasasi/Tergugat tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 karena Pemohon Kasasi sedang melaksanakan hak cuti tahunan;



6. Bahwa dengan demikian putusan *Judex Facti* yang menyatakan Pemohon Kasasi dinyatakan mangkir telah keliru dalam menerapkan hukum karena sesungguhnya Pemohon Kasasi tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 dikarenakan Pemohon Kasasi sedang mengambil/menjalankan hak cuti tahunan yang telah disampaikan pada tanggal 18 Juni 2014 kepada atasan langsungnya yaitu Sdr. Hadi Suryanto, dan dikuatkan dengan penegasan dari Sdr. Irwan HS sebagai Supervisor dari Tergugat dalam perundingan bipartit tanggal 5 Februari 2015, oleh karenanya tidak ada alasan hukum bagi Termohon Kasasi untuk memberikan sanksi SP III kepada Pemohon Kasasi, karena tidak terbukti terjadinya pelanggaran PKB Pasal 22 ayat 1 yang berbunyi: "Mangkir sebanyak 3 (tiga) hari kerja berturut-turut atau 4 (empat) hari kerja tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan";
7. Bahwa menurut M. Yahya Harahap S.H. dalam buku "Kekuasaan Mahkamah Agung, Pemeriksaan Kasasi Dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata" terbitan Sinar Grafika, Jakarta, cetakan pertama tahun 2008 halaman 343, bahwa putusan yang tidak saksama mempertimbangkan semua hal yang relevan dengan perkara yang bersangkutan dikategorikan sebagai putusan yang mengandung kesalahan penerapan hukum atau bertentangan dengan hukum (dalam hal ini *Judex Facti* tidak mempertimbangkan fakta-fakta yang ditemukan di persidangan secara menyeluruh dan komprehensif dan hanya mempertimbangkan sebagian saja tanpa menilai dan mempertimbangkan alat bukti lain yang relevan);
8. Bahwa menurut Setiawan, S.H. dalam Bukunya "Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata", terbitan Alumni, Bandung, cetakan I tahun 1992 halaman 372 menjelaskan bahwa: "Seseorang Hakim wajib untuk memberikan suatu motivering (pertimbangan-pertimbangan dengan argumentasi/alasan-alasan) terhadap putusan-putusannya guna memberikan jaminan akan adanya suatu "fair hearing". Motivering atas suatu putusan 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 bersandar pada keterangan saksi-saksi dan kemudian menyimpulkan bahwa gugatan Penggugat 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. Mahkamah Agung di tingkat kasasi dapat membatalkan putusan pengadilan *Judex Facti* tersebut atas dasar bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum yang diberikan tidak didasari dengan pertimbangan-pertimbangan hukum yang cukup dan jelas (*niet on voldoende gemotiveerd*);

9. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang mendasarkan PHK terjadi karena diawali adanya mangkir kerja yang kemudian menjadi dasar dikeluarkannya SP III sungguh sangat tidak relevan dengan bukti, fakta persidangan, dan ketentuan hukum yang diatur dalam PKB maupun peraturan perundang-undangan yang ada dan haruslah dinyatakan keliru oleh *Judex Juris* dan sudah seharusnya *Judex Juris* membatalkan putusan *Judex Facti* karena telah salah menerapkan hukum;

*Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum Perihal Terbitnya Surat Peringatan III Yang Kemudian Menjadi Tahapan PHK Terhadap Pemohon Kasasi.

1. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada paragraf (2) halaman 46 dan 47 putusan, menyatakan bahwa: "Dalam bukti T/PR-4, Penggugat memberikan surat peringatan ke-III yang ditandatangani oleh 2 Orang QC Proses Spv dan BPDQC Manager, kemudian terbit kembali surat peringatan ke III dengan tanggal yang sama 17 Juli 2014, ditandatangani oleh 3 (tiga) Orang QC Process Spv, BPDQC Manager dan Branch HR Manager dengan ditembuskan kepada GM, BHRM, BPDQCM, PUK SPRTMM SPSI (Bukti P-7=T/PR-5) dengan dasar kesalahan tidak menyerahkan laporan ..., tidak masuk kerja tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2015, tidak melakukan aktifitas kerja ... Majelis Hakim berpendapat bahwa surat peringatan ketiga sudah memenuhi ketentuan Pasal 18 PKB, ... karena terbukti Tergugat melakukan pelanggaran sebagaimana dituangkan dalam surat peringatan ke III sehingga dengan adanya bukti T/PR-4 yang kemudian terbit T/PR-5 = P-7 dengan adanya revisi dengan tanggal yang sama secara hukum Surat Peringatan III tetap berlaku karena tidak mengurangi substansi tentang pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dan revisi tersebut telah sesuai dengan ketentuan PKB Pasal 18 ayat 3 huruf (b) PKB...." ;
2. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut nyata-nyata keliru, tidak dapat dibenarkan, dan bertentangan dengan PKB serta Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa agar *Judex Juris* lebih objektif dalam menilai maka Pemohon Kasasi perlu menguraikan kembali mengenai duduk perkara nya sebagai berikut:



- a. Bahwa bukti T/PR-2, yaitu Perjanjian Kerja Bersama, pada Pasal 18 ayat 3 huruf (b) mengatur bahwa "Surat peringatan tertulis, dilakukan oleh atasan atau pimpinan atau Pengusaha dan Departemen Human Resources bersama Serikat Pekerja, untuk pelanggaran yang bersifat khusus". dan Pasal 18 ayat 6 mengatur bahwa "Sanksi peringatan tertulis diberikan oleh Departemen HR bersama dengan serikat pekerja dan ditembuskan kepada serikat pekerja";
- b. Bahwa Pemohon Kasasi semula Tergugat menolak SP III pada tanggal 17 Juli 2014, (bukti T/PR-4) yang ditandatangani oleh 2 orang yaitu Sdr. Irwan HS (Jabatan QC Process Spv) dan Sdr. Naiktua Sinabutar (BPDQC Manager), karena alasan tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2015 karena sedang melaksanakan hak cuti tahunan dan pemberian sanksi SP III dilakukan tidak secara bersama-sama dengan PUK SPRTMM SPSI, dengan demikian, pemberian sanksi SP III tersebut melanggar PKB Pasal 18 ayat (3) huruf (b);
- c. Bahwa saksi di bawah sumpah Sdr. Irwan HS didalami persidangan memberikan keterangan bahwa saksi mengakui bahwa pada tanggal 17 Juli 2014, memberikan sanksi Surat Peringatan III kepada Pemohon Kasasi semula Tergugat/Penggugat Rekonvensi tidak bersama-sama dengan serikat pekerja serta tidak diberikan tembusannya kepada serikat pekerja. Bahwa berdasarkan bukti T/PR-2 dihubungkan dengan Bukti T/PR-4 dan Keterangan saksi maka pemberian sanksi SP III melanggar PKB Pasal 18 ayat 3 huruf b dan Pasal 18 ayat 6 sehingga SP III menjadi cacat formil oleh karenanya batal demi hukum;
- d. Bahwa mengenai keabsahan SP III ini untuk selanjutnya dilakukan beberapa kali perundingan bipartit akan tetapi tidak mencapai kesepakatan;
- e. Bahwa mengenai cacat formil dari Surat Peringatan III yang dikeluarkan Tanggal 17 Juli 2014 dibuktikan dengan fakta dan bukti yang juga terungkap di persidangan bahwa pada tanggal 22 September 2014, Termohon Kasasi/Penggugat memberikan surat revisi SP III, dibuktikan pula dengan bukti yang terungkap di persidangan yaitu bukti T/PR-6 = Bukti P-13, yaitu risalah perundingan tanggal 25 September 2014, bahwa Termohon Kasasi/Penggugat menyatakan telah merevisi Surat Peringatan III dan mengirimkan tembusannya kepada serikat pekerja;
- f. Bahwa Bukti T/PR-5 = Bukti P-7, yaitu Surat Peringatan III REVISI ditandatangani oleh 3 Orang (Sdr. Irwan HS, Jabatan QC Spv; Sdr.



Niktua Sinabutar, Jabatan Manager BPDQC; dan Sdr. Devi Asman/HR Brand Manager) yang dikeluarkan tanggal 22 September 2014, ternyata masih bertanggal 17 Juli 2014, bahwa dengan demikian Surat Peringatan III Revisi juga mengandung cacat formil karena Tanggal dibuatnya surat peringatan III tidak sesuai dengan fakta tanggal pembuatan surat peringatan tersebut, oleh karenanya SP III yang pertama maupun SP III revisi kedua-duanya mengandung Cacat Formil sehingga batal demi hukum;

4. Bahwa selain mengandung cacat formil, terbukti pula bahwa pemberian SP III juga mengandung cacat materiil, hal ini dibuktikan dengan bukti T/PR-8 = bukti P-26 yaitu risalah perundingan tanggal 5 Februari 2015, dihubungkan dengan bukti T/PR-14 yaitu rekaman perundingan bipartit Tgl 5 Februari 2015 yang diputar di persidangan, serta keterangan saksi Sdr. Irwan HS sebagai Supervisor QC Proses yang secara tegas menyatakan bahwa alasan tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 bukan menjadi alasan utama diberikannya sanksi SP III, akan tetapi yang menjadi alasan utama adalah tidak ada di tempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil kerja, bahwa dengan demikian, Pemohon Kasasi tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 karena sedang menjalankan hak cuti tahunan sehingga tidak terbukti adanya unsur pelanggaran Pasal 22 PKB oleh karenanya pemberian sanksi Surat Peringatan III kepada Pemohon Kasasi mengandung cacat materiil;
5. Bahwa oleh karena tuduhan pelanggaran yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi sebagaimana keterangan saksi Sdr. Irwan HS, didukung dengan Bukti T/PR-14 dan Bukti T/PR-8 (risalah perundingan tanggal 5 Februari 2015) yaitu tidak ada di tempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil kerja maka sesuai dengan PKB pasal 20 (bukti T/PR-2) sanksi yang dapat diberikan maksimal SP I;
6. Bahwa bukti T/PR-4 yaitu surat peringatan III tertanggal 17 Juli 2014, yang ditandatangani oleh Sdr. Irwan HS (Jabatan QC Process Spv) dan Sdr. Naiktua Sinabutar (BPDQC Manager), dihubungkan dengan bukti T/PR-5, sama dengan bukti P-26 yaitu surat peringatan III tertanggal 17 Juli 2014, yang ditandatangani oleh Sdr. Irwan HS (Jabatan QC Process Spv) dan Sdr. Naiktua Sinabutar (BPDQC Manager) serta Sdr. Devi Asman (Branch HR Manager), dihubungkan dengan bukti T/PR-6, bukti P-13, yaitu risalah perundingan bipartit tanggal 25 September 2014, yang membuktikan pengakuan adanya revisi surat SP III, dikuatkan dengan pengakuan saksi



Sdr. Irwan HS dalam sidang yang mengakui adanya bukti T/PR-4, dan bukti T/PR-5 (bukti P-13) maka terbukti adanya pemalsuan Surat Peringatan III, yang akibat hukumnya adalah cacat hukum produk yang dihasilkan tersebut (SP III);

7. Bahwa lebih dari itu, SP III revisi berlaku sejak dibuat dan dikeluarkan serta hanya diberlakukan terhadap pelanggaran yang masih termasuk dalam jangkauan keberlakuannya sesuai dengan *locus tempus* terjadinya pelanggaran peraturan ketenagakerjaan baik PKB ataupun peraturan perundang-undangan lainnya;
8. Bahwa lebih dari itu hakekat pemberian suatu surat peringatan berjangka yakni adanya pembinaan, penilaian sekaligus kontrol perusahaan terhadap tindakan/kinerja pekerja sebagaimana termuat dalam Pasal 161 Undang Undang Ketenagakerjaan, namun demikian Pemohon kasasi tidak pernah mendapatkan pembinaan untuk mengevaluasi kesalahannya dan yang terjadi justru Termohon Kasasi sengaja menghimpun kesalahan Pemohon Kasasi untuk kemudian langsung diberikan SP III;
9. Bahwa dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa surat revisi SP III dengan tanggal yang sama tetap berlaku karena memiliki substansi yang sama tidak dapat dibenarkan dan harus dinyatakan batal;  
*Judex Facti* Tidak Mempertimbangkan Sama Sekali Gugatan Rekonvensi Dari Pemohon Kasasi.
  1. Bahwa selain mendengarkan keterangan kedua belah pihak secara *fair* dalam persidangan, salah satu asas hukum acara perdata lainnya adalah dalam putusannya harus disertai alasan-alasan dijadikan dasar untuk mengadili. Alasan-alasan atau argumentasi itu dimaksudkan sebagai pertanggung jawaban hakim daripada putusannya terhadap masyarakat, para pihak, pengadilan yang lebih tinggi dan ilmu hukum;
  2. Bahwa alasan dan argumentasi ini juga diatur dalam ketentuan Pasal 25 Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman dan beberapa pasal dalam hukum acara perdata diantaranya Pasal 184 ayat 1, 319 HIR, Pasal 195, 618 Rbg;
  3. Bahwa gugatan rekonvensi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi sesungguhnya penting untuk mendudukkan perkara *a quo* sesuai dengan fakta yang terjadi sebagaimana telah diurai sebelumnya;
  4. Bahwa dengan tidak dipertimbangkannya gugatan rekonvensi menjadikan *Judex Facti* keliru dalam penerapan hukum perkara *a quo* yang seharusnya



tidak menjadikan Pemohon Kasasi di PHK, dengan kata lain hubungan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak terputus;

5. Bahwa perselisihan yang timbul pada bulan Juni 2014 ini, sesungguhnya berawal dari tindakan sepihak (tanpa dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja) yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi yaitu mengeluarkan pengumuman yang dibuat dan ditempel di Papan Pengumuman yang isi/pada pokoknya menyatakan bahwa "Sisa cuti tahunan yang belum diambil akan hangus apabila tidak diambil sampai akhir bulan Juni 2014";
6. Bahwa dengan pertimbangan pengumuman mengenai perubahan batas akhir pengambilan hak cuti tahunan yaitu jika cuti tahunan tidak diambil sebelum tanggal 30 Juni 2014 akan hangus, sedangkan hak cuti tahunan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi yang masih tersisa sebanyak 12 hari, maka Pemohon Kasasi pada tanggal 18 Juni 2014, di ruangan QC menyampaikan kepada atasannya yaitu Sdr Hadi Suryanto, Jabatan Section Supervisor QC bahwa dirinya akan mengambil hak cuti tahunan yang masih tersisa sebanyak 9 (sembilan) hari pada tanggal 20 sampai dengan tanggal 30 Juni 2014;
7. Bahwa oleh karena Pemohon Kasasi mengambil hak cuti tahunan yang disampaikan kepada atasan langsungnya maka pada tanggal 20 sampai dengan tanggal 30 Juni 2014, Pemohon Kasasi tidak masuk kerja;
8. Bahwa pada tanggal 17 Juli 2014, Pemohon Kasasi dipanggil oleh Sdr. Irwan HS, Jabatan Supervisor QC, dalam pemanggilan tersebut Sdr. Irwan HS memberikan sanksi surat peringatan/SP III kepada Pemohon Kasasi dengan alasan tidak menyerahkan laporan kerja serta tidak melakukan aktifitas kerja;
9. Bahwa atas pemberian sanksi SP III tersebut, Pemohon Kasasi secara tegas menyatakan menolak pemberian sanksi SP III yang dilakukan oleh Sdr. Irwan HS dengan alasan pemberian sanksi tidak sesuai dengan prosedur pemberian sanksi yang diatur dalam PKB dan kebiasaan yang berlaku selama ini di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat Rekonvensi. Bahwa selanjutnya Sdr. Irwan HS mencatat penolakan pemberian sanksi SP III tersebut di dalam surat SP III dan Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi meminta untuk dilanjutkan ke bagian HRD sesuai dengan prosedur pemberian sanksi yang diatur di dalam PKB yaitu Pasal 18 ayat 3 huruf (b);
10. Bahwa pada hari dan tanggal yang sama dibuat surat bukti coaching oleh Sdr. Irwan HS dan dicatat di dalam surat/formulir *coaching* bahwa Pemohon



Kasasi/Penggugat Rekonvensi menolak SP III dan akan dilanjutkan ke bagian HRD. Bahwa surat/formulir *coaching* ditandatangani oleh 3 orang yaitu Sdr. Naiktua Sinabutar (Jabatan Manager BPDQC), Sdr. Irwan HS (Jabatan Supervisor QC Proses) dan Pemohon Kasasi;

11. Bahwa sanksi surat Peringatan III kepada Pemohon Kasasi melanggar dan bertentangan dengan PKB Pasal 18 ayat 3 huruf (b) dan ayat 6. Bahwa seharusnya sanksi maksimalnya adalah SP I (satu) sesuai PKB Pasal 20 ayat 2, dengan alasan dan pertimbangan hukum secara lengkap sebagai berikut:

- a. Bahwa Termohon Kasasi tidak pernah memberikan peringatan lisan terlebih dahulu tetapi menghimpun/mengakumulasi pelanggaran yang merupakan bentuk tindakan pembiaran atas terjadinya pelanggaran. Bahwa tindakan memberikan sanksi peringatan tertulis III setelah menghimpun pelanggaran, patut diduga kuat sebagai upaya secara sistematis dan terstruktur untuk mem-PHK Pemohon Kasasi/Penggugat Rekonvensi;
- b. Bahwa alasan Pemohon Kasasi tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 karena Pemohon Kasasi sedang mengambil/menjalani hak cuti tahunan yang telah disampaikan sebelumnya kepada atasan langsungnya yaitu Sdr. Hadi Suryanto. Hal ini dikuatkan dengan pengakuan di persidangan yaitu keterangan dalam perundingan bipartit tanggal 5 Februari 2015, Sdr. Irwan HS sebagai Supervisor QC Proses secara tegas menyatakan bahwa alasan tidak masuk kerja pada tanggal 23, 24 dan 25 Juni 2014 bukan menjadi alasan diberikannya sanksi SP III, akan tetapi yang menjadi alasan pemberian SP III adalah tidak ada di tempat kerja dan tidak memberikan laporan hasil kerja;
- c. Bahwa alasan Pemohon Kasasi tidak menyerahkan laporan PQC pada tanggal 19, 20, 21 Mei 2014, tanggal 18, 19 Juni 2014, tanggal 02, 03, 04, 05 Juli 2014, tidak melakukan aktifitas kerja (tidak terlihat ditempat kerja) tanpa alasan mulai masuk hingga pulang pada tanggal 01, 07, 08, 10, 11, 12, 14, 15, 16 Juli 2014, karena Penggugat Rekonvensi menjalankan kegiatan serikat pekerja dan kalau pun dianggap sebagai pelanggaran, Dalam faktanya Penggugat Rekonvensi tidak pernah diberi peringatan terlebih dahulu oleh atasannya, dengan demikian, sanksi yang dapat diberikan atas pelanggaran tersebut setinggi tingginya adalah surat peringatan I (satu) hal ini sebagaimana ketentuan PKB Pasal 20 ayat (2) yang berbunyi :



Pasal 20

Kesalahan/Pelanggaran dengan sanksi Surat Peringatan I (satu)

Pengusaha dan serikat pekerja bersepakat akan memberikan surat peringatan pertama kepada pekerja yang terbukti melakukan perbuatan sebagaimana tersebut di bawah ini atau perbuatan lain yang setingkat :

(2) Selama jam kerja meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan sebanyak-banyaknya 3 kali dalam satu bulan, meskipun sudah diberi peringatan lisan oleh atasan langsung;

- d. Bahwa pemberian sanksi SP III yang dilakukan oleh Sdr. Irwan HS kepada Pemohon Kasasi tidak dihadiri oleh dan tidak dilakukan secara bersama-sama dengan Serikat Pekerja, hal ini melanggar ketentuan PKB Pasal 18 ayat 3 huruf (b) yang berbunyi:

Pasal 18

Sanksi atas tindakan indisipliner

3. Jenis sanksi terhadap tindakan pelanggaran (*indisipliner*) diperinci sebagai berikut :

b. Surat peringatan tertulis, dilakukan oleh atasan atau pimpinan atau Pengusaha dan Departemen Human Resources bersama Serikat Pekerja, untuk pelanggaran yang bersifat khusus, dengan urutan :

b.1. Surat Peringatan I

b.2. Surat Peringatan II

b.3. Surat Peringatan III (terakhir)

- e. Bahwa pemberian sanksi surat peringatan III yang dilakukan oleh Irwan HS juga melanggar ketentuan PKB Pasal 18 ayat 6 karena tidak ditembuskan kepada serikat pekerja. Bahwa Pasal 18 ayat 6 PKB berbunyi: "Setiap penerbitan surat peringatan ditembuskan kepada Departemen terkait dan Pimpinan Serikat Pekerja.";
12. Bahwa berdasarkan alasan dan pertimbangan hukum sebagaimana terurai di atas, maka Penggugat Rekonvensi tidak menyerahkan laporan PQC, tidak melakukan aktifitas kerja, dihubungkan dengan penegasan dari Sdr. Irwan HS dalam perundingan Bipartit tanggal 5 Februari 2015, Pemohon Kasasi tidak pernah diberi peringatan oleh atasannya, sehingga sanksi maksimalnya adalah SP I (satu) sesuai dengan ketentuan PKB Pasal 20 ayat (2), dengan demikian pemberian sanksi surat Peringatan III kepada



Penggugat Rekonvensi secara materiil dan formil nyata-nyata melanggar PKB Pasal 18 ayat 3 huruf (b) dan Pasal 18 ayat 6;

13. Bahwa pada tanggal 17 Juli 2014, dilakukan coaching & conseling oleh Sdr. Irwan HS (Jabatan Supervisor QC Proses) karena Pemohon Kasasi Menolak SP III yang dikeluarkan oleh Dept. Head karena secara materiil dan formil pemberian SP III tersebut bertentangan dengan PKB dan meminta agar permasalahan ini ditindaklanjuti dengan proses di tingkat Dept. Personalia (HR) sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam PKB;
14. Bahwa keberatan atas pemberian sanksi SP III sebagaimana tertuang dalam formulir coaching yang dibuat oleh Sdr. Irwan HS, ternyata tidak pernah ditindaklanjuti oleh Departemen HRD dengan memanggil Pemohon Kasasi;
15. Bahwa dalam perundingan bipartit tanggal 25 September 2014, Termohon Kasasi menyatakan telah merevisi SP III dan telah menyampaikan kepada serikat pekerja, sedangkan Pemohon Kasasi secara tegas menolak SP III, sehingga tidak tercapai kesepakatan;
16. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2014, Termohon Kasasi secara sepihak dan tanpa alasan yang dapat dibenarkan menurut hukum, memberikan sanksi Skorsing kepada Pemohon Kasasi;
17. Bahwa oleh karena proses perundingan membahas pemberian SP III belum mencapai kata sepakat, maka status pemberian sanksi SP III masih dalam kondisi *status quo* artinya sanksi SP III belum definitif dinyatakan sah dan diakui keberlakuannya, sehingga tidak ada alasan hukum bagi Termohon Kasasi untuk memberikan sanksi skorsing kepada Pemohon Kasasi, dengan demikian sanksi skorsing tersebut menjadi batal demi hukum;
18. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* membenarkan SP III dan Surat Skorsing yang menjadi arah PHK Pemohon Kasasi. Bahwa pertimbangan hukum dan putusan *Judex Facti* justru bertentangan dengan PKB yang berlaku dan Undang Undang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa berdasarkan fakta dan keberlakuan hukum yang ada, *Judex Juris* haruslah menyatakan putusan *Judex Facti* batal dan menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak terputus dan selanjutnya memerintahkan Termohon Kasasi untuk mempekerjakan kembali Pemohon Kasasi pada posisi dan jabatan semula;

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



Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 28 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 15 Januari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap peristiwa hukumnya karena Tergugat telah terbukti setelah menerima Surat Peringatan I, II dan III karena melakukan pelanggaran lagi sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti* secara tepat dan benar. Selain itu PHK terbukti tidak terkait dengan aktifitas Tergugat sebagai Pengurus Serikat Pekerja sehingga ketentuan Pasal 153 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diterapkan terhadap perkara *a quo*;
- Bahwa pelanggaran yang dibuat oleh Pemohon Kasasi telah diperkuat dengan surat pernyataan pada tanggal 5 November 2015 sehingga kesalahan yang dibuat secara sah dapat di PHK karena telah memenuhi Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22 dan Pasal 23, ayat (21) PKB *juncto* Pasal 161 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi YANTO AGUSTIWA KARYANTO 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 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 :**

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **YANTO AGUSTIWA KARYANTO** tersebut;

2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 18 Mei 2016 oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., dan Dwi Tjahyo Soewarsono, 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 Para Hakim Anggota tersebut dan Rita Elsy, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.

H. Yulius, S.H., M.H.

ttd./

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

Panitera Pengganti,

ttd./

Rita Elsy, S.H., M.H.

**UNTUK SALINAN  
MAHKAMAH AGUNG RI.**  
a.n Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

**RAHMI MULYATI, SH., MH.**  
NIP. 19591207 1985 12 2 002