



**P U T U S A N**  
Nomor 110 K/Pdt.Sus/2013

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

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

**PT. AMOLE GRIYA KYOR**, yang diwakili oleh Direktur Fransiska Nathalia Gunawan, berkedudukan di Jalan Raya Setu Km. 3, Cibitung, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tatang Rachman, S.H., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Sabang Nomor 25, Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 November 2012, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

**MAJIDUN**, bertempat tinggal di Kp. Rawa Banteng RT. 002, RW. 010, Cibitung, Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Anggi Sitorus, S.H., M.H. dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Cut Mutia Nomor 56, Bekasi 17113, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Desember 2012, sebagai Pemohon 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 Bandung pada pokoknya sebagai berikut:

**DASAR GUGATAN**

1. Bahwa perkara ini adalah perkara Perselisihan Hubungan Industrial berupa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang di lakukan oleh salah satu pihak. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 ayat (4) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

*Hal. 1 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013*



2. Oleh karena itu sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, gugatan dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja;

3. Bahwa tempat kedudukan Penggugat bekerja adalah Jalan Raya Setu Km. 3 Cibitung, Bekasi, sehingga dengan demikian menurut ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, berwenang untuk memeriksa dan mengadili Gugatan *a quo*;

#### DALAM PROVISI

Tergugat Tidak Membayarkan Upah Penggugat

Bahwa ketika dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat, kewajiban pembayaran upah tidak di bayarkan oleh Tergugat padahal belum ada putusan yang menyatakan sah terhadap PHK serta putusan yang berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian Tergugat tidak melaksanakan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011:

Pasal 155

(1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Upah Proses			
No mor	Bulan	Tahun	Besaran Upah
1.	November	2011	Rp 1.306.000,00
2.	Desember	2011	Rp 1.306.000,00
3.	Januari	2012	Rp 1.306.000,00
4.	Februari	2012	Rp 1.306.000,00
5.	Maret	2012	Rp 1.306.000,00
6.	April	2012	Rp 1.306.000,00



7.	Mei	2012	Rp 1.306.000,00
8.	Juni	2012	Rp 1.306.000,00
Jumlah			Rp10.448.000,00

Bahwa upah proses mulai dari bulan November 2011 sampai dengan gugatan ini didaftarkan sebesar Rp1.306.000,00 x 8 bulan = Rp10.448.000,00 (sepuluh juta empat ratus empat puluh delapan ribu rupiah);

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat pada PT. Amole Griya Kyor

Nama : MAJIDUN

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Karyawan

Unit Kerja : Petugas Pencatat *Timesheet Job*

Upah terakhir : Rp1.500.314,00

Lama masa kerja : Sejak 18 Juni 1989 sampai dengan 12 Oktober 2011, dengan masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun;

2. Bahwa Penggugat menerima upah dari Tergugat dengan pembayaran upah terakhir pada September 2011 sebesar Rp1.500.314,00 (satu juta lima ratus ribu tiga ratus empat belas rupiah);

3. Bahwa Penggugat selama bekerja telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan telah mengabdikan pada PT. Amole Griya Kyor selama 22 (dua puluh dua) tahun;

4. Bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan tentang Mutasi Karyawan Nomor 001/ST/PERS/07/2008 yang menyatakan bahwa Penggugat ditempatkan sebagai Petugas pencatat *Time Sheet Job*;

5. Bahwa pada bulan Oktober 2011 Penggugat diperintahkan oleh Tergugat secara lisan untuk bekerja di perusahaan Tergugat yang bertempat di Jalan Gandaria I Nomor 63 Jakarta akan tetapi Penggugat menolak karena menganggap pekerjaan tersebut di luar dari apa yang diperjanjikan serta tidak adanya kepastian mengenai hak-hak yang diatur atas kewajiban yang di perintahkan seperti uang transport, dan tunjangan;

Hal. 3 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada tanggal 12 Oktober 2011 Penggugat mendapatkan Surat Peringatan III atau Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat karena dianggap telah melakukan pelanggaran menentang perintah atasan;
7. Bahwa selama ini Penggugat selalu melaksanakan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, seperti halnya ketika Penggugat diberikan Surat Tugas dari Tergugat pada tanggal 10 September 2011 untuk bekerja di Proyek Menara BCA Lantai 32 Jakarta. Bahkan ketika proyek tersebut selesai, hingga saat ini Penggugat belum memperoleh uang makan, uang lembur, dan uang tambahan yang di janjikan sebelumnya;
8. Bahwa sistematika dalam hal peringatan yang bertahap pun tidak dilakukan oleh Tergugat, bahkan tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan (tidak ada). Bahwa Peraturan Perusahaan adalah hal yang wajib berdasarkan Pasal 108 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:  
"Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk".
9. Bahwa Penggugat melalui kuasanya mengirimkan Surat Undangan Bipartit Nomor 04/D-PDT/PATRIA/X/2011 tertanggal 18 Oktober 2011 yang ditujukan kepada Tergugat;
10. Bahwa Tergugat melalui HRD PT. Amole Griya Kyor Sdr. Endro Sukarno mengundang guna melaksanakan perundingan Bipartit kepada Penggugat untuk hadir pada hari Jumat tanggal 4 November 2011, Pukul 15.00 WIB bertempat di PT. Amole Griya Kyor Jalan Raya Setu Km. 3 Cibitung, Bekasi, dan undangan tersebut dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan bertemu dengan Sdr. Endro Sukar. Bahwa isi risalah perundingan Bipartit sebagai berikut:
  - a. Pendapat Penggugat yaitu permasalahan ini adalah perselisihan PHK dan Penggugat berhak atas ketentuan Pasal 156 ayat 2,3, dan 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.
  - b. Pendapat Tergugat yaitu bahwa uang pesangon Penggugat sebesar 6 (enam) kali upah, yang dimaksud dengan upah adalah gaji dasar sebesar Rp630.000,00 (enam ratus tiga puluh ribu rupiah) dan

#### 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

tunjangan tetap sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah), serta Penggugat telah melanggar ketentuan perusahaan, maka diberikan Surat Peringatan III (Pemutusan Hubungan Kerja) tanpa ada SP I dan II secara tertulis karena mengintimidasi karyawan.

c. Kesimpulan Perundingan adalah bahwa Tergugat akan terlebih dahulu melaksanakan musyawarah internal (management) untuk mempertimbangkan pendapat dari Penggugat yang dapat di jadikan suatu keputusan pada pertemuan selanjutnya dan waktu pelaksanaan paling lambat 1 minggu setelah perundingan bipartit pertama.

Bahwa setelah satu minggu, Tergugat tidak memberikan konfirmasi dalam bentuk apapun terhadap kesimpulan risalah perundingan Bipartit pertama;

11. Bahwa pada tanggal 18 November 2011 Penggugat mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi untuk memediasikan perselisihannya, melalui Surat Nomor 03/D-PDT/PATRIA/X/2011;

12. Bahwa pada tanggal 21 Desember 2011 mediasi antara Penggugat dan Tergugat dilakukan namun demikian tetap juga tidak membuahkan hasil karena masing-masing pihak tetap pada pendiriannya;

Pasal 151 ayat (3):

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam 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), (2), (3)

- 1) Pemutusan Hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;
- 2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- 3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja

Hal. 5 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013

#### 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

dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

13. Bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi yang menjadi mediator dalam proses mediasi antara Penggugat dengan Tergugat menyampaikan Surat Anjuran tertanggal 8 Maret 2012 yang isinya antara lain:

1) Hubungan kerja antara Pengusaha PT. Amole Griya Kyor dengan pekerja saudara Majidun berakhir sejak bulan Oktober 2011.

2) Pengusaha PT. Amole Griya Kyor memberikan kepada pekerja Sdr. Majidun berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan sebesar 15% dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan perincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon 2 X 9 bulan upah

(2 X 9 X Rp1.286.421,00) =Rp23.155.578,00

b. Uang penghargaan masa kerja

(8 X Rp1.286.421,00) =Rp10.291.368,00

c. Uang penggantian hak

(15% X Rp23.155.578,00 + Rp10.291.369,00) =Rp 5.017.041,00

Jumlah Keseluruhan Rp38.463.987,00

Terbilang: (Tiga puluh delapan juta empat ratus enam puluh tiga ribu sembilan ratus delapan puluh tujuh rupiah);

3) Agar kedua belah pihak memberikan Jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

14. Bahwa atas anjuran tersebut, Tergugat tidak memberikan jawaban kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi yang artinya Tergugat juga menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, maka Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan: Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau

#### 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

salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

15. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Tergugat memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan sesuai dengan ketentuan pada Pasal 169 ayat 1 huruf e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

"Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

16. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas adalah layak dan patut jika Tergugat diperintahkan untuk membayar kepada Penggugat yaitu :

Uang pesangon, Uang penghargaan, dan Uang penggantian hak sesuai Pasal 169 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

" Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) "

Hal. 7 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

## DALAM PROVISI

Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini mempunyai kekuatan hukum tetap, kepada Penggugat. Bahwa upah proses yang harus di bayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, sampai dengan gugatan ini didaftarkan yaitu:

November 2011 sampai dengan Juni 2012 (8 bulan) X Upah Penggugat  
Rp1.306.000,00 X 8 (delapan) bulan = Rp10.448.000,00

## DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menghukum Tergugat untuk memberikan hak kompensasi pesangon kepada Penggugat sebesar 2 (dua) 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) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

Nama : MAJIDUN

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Karyawan

Unit Kerja : Timesheet dan Ka. Bag. Kebersihan

Tgl masuk kerja : 18 Juni 1989

Upah Pokok per bulan : Rp1.306.000,00

Masa kerja : 22 (dua puluh dua) tahun;

Hak

Uang pesangon 2 X 9 bulan upah

(2 X 9 X Rp1.306.000,00) = Rp23.508.000,00

Uang penghargaan masa kerja

(8X Rp1.306.000,00) = Rp10.448.000,00

Uang penggantian hak

(15% X Rp23.508.000,00+Rp10.448.000,00) = Rp 5.093.400,00

### 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

Jumlah Keseluruhan

Rp39.049.400,00

Terbilang: # Tiga puluh Sembilan juta empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah #

4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang paksa (*dwangsom*), terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) terhadap setiap hari keterlambatan;
5. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*) kasasi;
6. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon agar dapat di putus seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

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

1. Bahwa Tergugat Dalam Kompensi (D.K.)/Penggugat Dalam Rekonvensi (D.R.) mohon dengan hormat kiranya segala sesuatu yang telah diuraikan dalam bagian provisi dan bagian pokok perkara tersebut diatas mohon dianggap termuat pula sebagai alasan dalam bagian rekonvensi ini;
2. Bahwa Penggugat Dalam Kompensi (D.K.)/Tergugat Dalam Rekonvensi (D.R.) telah bekerja di perusahaan Tergugat Dalam Kompensi (D.K.)/Penggugat Dalam Rekonvensi (D.R.) sejak perusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R. berdiri yaitu pada tanggal 22 Mei 2006 sebagai *Supervisor Finishing*, kemudian dimutasi menjadi Petugas Pencatat Produksi dan Koordinator Kebersihan, selanjutnya ditugaskan pada pekerjaan Proyek Menara BCA dan terakhir pertanggal 12 Oktober 2011 Penggugat D.K./Tergugat D.R. telah menolak untuk ditugaskan pada pekerjaan proyek di Gandaria-Jakarta, sehingga pertanggal 12 Oktober 2011 sampai dengan saat ini Penggugat tidak pernah masuk kerja lagi diperusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R. tanpa alasan yang jelas;
3. Bahwa kemudian mengingat dalam melaksanakan pekerjaannya Penggugat D.K./Tergugat D.R. sering menentang perintah atasan dan

Hal. 9 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



mengintimidasi karyawan terutama karyawan yang baru masuk, dengan alasan toleransi serta adanya harapan masih tetap dapat dibina Tergugat D.K./Penggugat D.R. pun telah menegurnya secara lisan meskipun kejadian tersebut sudah terjadi berulang kali, namun akhirnya dengan tidak mengurangi dan tetap mengindahkan ketentuan yang berlaku serta sesuai alasan yang sah, Tergugat D.K./Penggugat D.R. pada tanggal 12 Oktober 2011 telah mengundang Penggugat D.K./Tergugat D.R. guna menanyakan kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan pada proyek di Gandaria Jakarta, namun jawaban Penggugat D.K./Tergugat D.R. menolak dan tidak bersedia bekerja lagi diperusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R., maka bagi Tergugat D.K./Penggugat D.R. tidak ada alternative lain kecuali menerbitkan Surat Peringatan III dengan alasan telah menentang perintah atasan, sebagaimana dari adanya Surat Peringatan III tertanggal 12 Oktober 2011 yang telah disampaikan kepada Penggugat D.K./Tergugat D.R. dan ternyata sikap Penggugat D.K./Tergugat D.R. telah pula menyetujuinya, dimana faktanya sejak adanya Surat Peringatan III pertanggal 12 Oktober 2011 sampai dengan sekarang Penggugat D.K./Tergugat D.R. tidak pernah masuk kerja lagi diperusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R. tanpa alasan yang jelas;

4. Bahwa adapun yang mendasari untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat D.K./Tergugat D.R., dikarenakan secara prinsip Penggugat D.K./Tergugat D.R. tanpa disadarinya telah melakukan kesalahan berat, yaitu telah menentang perintah atasan dan mengintimidasi karyawan, yaitu diawali dengan kondisi Penggugat D.K./Tergugat D.R. saat ditugasi sebagai Supervisor Finishing oleh Tergugat D.K./Penggugat D.R. dinilai tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, kemudian Penggugat D.K./Tergugat D.R. dimutasikan menjadi Petugas Pencatat Produksi dan Koordinator Kebersihan, dengan adanya mutasi tersebut Penggugat D.K./Tergugat D.R. merasa keberatan bahkan saat berdebat guna menerima atau tidak tugas baru tersebut, Penggugat D.K./Tergugat D.R. sempat menantang dengan minta diberhentikan saja dari perusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R. daripada menerima tugas



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

baru tersebut, namun dengan berbagai pertimbangan akhirnya tugas baru tersebut diterima oleh Penggugat D.K./Tergugat D.R.;

5. Bahwa kemudian guna kepentingan pekerjaan proyek, pada tanggal 10 September 2011 Penggugat D.K./Tergugat D.R. telah ditugaskan untuk melakukan pekerjaan pada proyek Menara BCA Jakarta, namun Penggugat D. K./Tergugat D. R. menolaknya dengan berbagai alasan dan tetap menantang dengan minta diberhentikan saja dari perusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R., bahkan yang cukup mengagetkan Penggugat D.K./Tergugat D.R. pun sempat mengeluarkan kata-kata kasar yang dilontarkan kepada pimpinan Tergugat D.K./Penggugat D.R., dengan kondisi tersebut saat itu Tergugat D.K./Penggugat D.R. sudah berniat untuk mengeluarkan Surat Peringatan untuk Penggugat D.K./Tergugat D.R., namun dikarenakan masih adanya toleransi dari perusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R. dan Penggugat D.K./Tergugat D.R. pun akhirnya bersedia menerima tugas tersebut, maka niat untuk menerbitkan Surat Peringatan pun dibatalkan;
6. Bahwa selanjutnya guna kepentingan pekerjaan proyek pula, pada tanggal 5 Oktober 2011 Penggugat D.K./Tergugat D.R. telah ditugaskan untuk melakukan pekerjaan pada proyek di Gandaria Jakarta, namun sikapnya sama seperti saat penugasan yang sudah-sudah, yaitu menolaknya dengan berbagai alasan dan menantangnya dengan minta diberhentikan saja dari perusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R., serta Penggugat D.K./Tergugat D.R. pun sempat mengeluarkan kata-kata kasar yang dilontarkan kepada pimpinan Tergugat D.K./Penggugat D.R., dengan kondisi tersebut Tergugat D.K./Penggugat D.R. menunggu beberapa hari dengan harapan Penggugat D.K./Tergugat D.R. berubah pikiran, namun ternyata Penggugat D.K./Tergugat D.R. tetap bersikap menolak penugasan tersebut, maka bagi Tergugat D.K./Penggugat D.R. tidak ada alternative lain kecuali memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat D.K./Tergugat D.R. dengan alasan Penggugat D.K./Tergugat D.R. telah menentang perintah atasan, sebagaimana dari adanya Surat Peringatan III tertanggal 12 Oktober 2011 yang telah disampaikan kepada Penggugat D.K./Tergugat D.R. dan ternyata sikap Penggugat D.K./Tergugat D.R. telah menyetujuinya, dimana sejak adanya Surat

Hal. 11 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013

#### 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

Peringatan III sampai dengan sekarang Penggugat D.K./Tergugat D.R. tidak pernah masuk kerja lagi diperusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R.;

7. Bahwa selain sikap Penggugat D.K./Tergugat D.R. yang selalu menolak penugasan yang diperintahkan oleh atasan sebagai kebijakan diperusahaan Tergugat D.K./Penggugat D.R., ternyata dalam melakukan pekerjaannya Penggugat D.K./Tergugat D.R. selalu memprovokasi dan sering mengintimidasi karyawan terutama karyawan yang baru masuk;
8. Bahwa atas perbuatan Penggugat D.K./Tergugat D.R. yang selalu menentang perintah dari atasan, serta saat melakukan tugas pekerjaannya selalu memprovokasi dan sering mengintimidasi karyawan terutama karyawan yang baru masuk tersebut, maka perbuatan Penggugat D.K./Tergugat D.R. tersebut dikualifikasikan telah melakukan kesalahan berat, yaitu menentang perintah atasan dan mengintimidasi karyawan, sehingga karenanya berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku terhadap diri Penggugat D.K./Tergugat D.R. dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat D.K./Penggugat D.R., sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158, Ayat (1), Huruf e, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:
  1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, sebagai berikut :
    - a. ..., dst., ...;
    - b. ..., dst., ...;
    - c. ..., dst., ...;
    - d. ..., dst., ...;
    - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
    - f. ..., dst., ...;
    - g. ..., dst., ...;
    - h. ..., dst., ...;
    - i. ..., dst., ...;
    - j. ..., dst., ...;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



9. Bahwa dikarenakan Penggugat D.K./Tergugat D.R. telah melakukan kesalahan berat sehingga terhadap dirinya berlaku ketentuan Pasal 158, Ayat (1), Huruf e, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka yang menjadi kewajiban Tergugat D.K./Penggugat D.R. kepada Penggugat D.K./Tergugat D.R. berlakulah ketentuan Pasal 158, Ayat (3), Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

(3). Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang pengganti hak sehagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Ayat (4).

10. Bahwa sehubungan diantara Tergugat D.R./Penggugat D.K. dengan Penggugat D.R./Tergugat D.K. tidak ada perjanjian mengenai biaya lainnya, maka yang menjadi hak Tergugat D.R./Penggugat D.K. dan merupakan kewajiban Penggugat D.R./Tergugat D.K. untuk dibayarkan kepada Tergugat D.R./Penggugat D.K. adalah berupa hak penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja;

11. Bahwa sehingga yang menjadi kewajiban Tergugat D.K./Penggugat D.R. untuk dibayarkan kepada Penggugat D.K./Tergugat D.R. yang memiliki masa kerja 5 Tahun 5 bulan, dengan gaji terakhir sebesar Rp1.306.000,00 (satu juta tiga ratus enam ribu rupiah) adalah sebesar Rp1.567.000,00 (satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah), yaitu berupa hak penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dengan perincian perhitungan, sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \bullet \quad 15 \% \times ( (6 \times 1.306.000,00) + (2 \times 1.306.000,00) ) = \\ & \quad 15 \% \times (7.836.000,00 + 2.612.000,00) = \\ & \quad 15 \% \times 10.448.000,00 = \text{Rp1.567.000,00} \\ & \quad \text{(satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah);} \end{aligned}$$

12. Bahwa dengan demikian adalah beralasan hukum bilamana ditetapkan hubungan kerja antara Penggugat D.K./Tergugat D.R. dengan Tergugat D.K./Penggugat D.R. putus sejak tanggal 12 Oktober 2011 dan

Hal. 13 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

beralasan hukum pula bilamana Tergugat D.K./Penggugat D.R. dihukum untuk membayar kewajiban kepada Penggugat D.K./Tergugat D.R. sebesar Rp1.567.000,00 (satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah);

13. Bahwa mengingat gugatan rekonsvensi ini diajukan dengan didukung Surat bukti yang otentik, oleh karenanya dengan mendasarkan kepada ketentuan Pasal 180 HIR maka beralasan hukum bilamana putusannya dinyatakan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorrad*), sekalipun timbul upaya kasasi.

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

Primair:

- I. Mengabulkan gugatan rekonsvensi Tergugat D.K./Penggugat D.R. untuk seluruhnya.
- II. Menetapkan Hubungan Kerja antara Penggugat D.K./Tergugat D.R. dengan Tergugat D.K./Penggugat D.R. Putus sejak tanggal 12 Oktober 2011.
- III. Menghukum Tergugat D.K./Penggugat D.R. untuk membayar hak penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat D.K./Tergugat D.R. seluruhnya sebesar Rp1.567.000,00 (satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah).
- IV. Membebankan biaya perkara kepada Negara.

Subsida:

Bilamana Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan didasarkan pada rasa keadilan dan kepatutan (*ex aquo et bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 49/G/2012/PHI.PN Bdg tanggal 14 November 2012 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

Dalam Provisi

### 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

- Menolak permohonan putusan provisi Penggugat tersebut;

## Dalam Pokok Perkara

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Oktober 2011 adalah tidak sah;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2012;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp39.049.400,00 (tiga puluh sembilan juta empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah);
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sejak November 2011 sampai dengan Juni 2012 sebesar Rp10.448.000,00 (sepuluh juta empat ratus empat puluh delapan ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

## DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp916.000,00 (sembilan ratus enam belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 14 November 2012 terhadap putusan tersebut Tergugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 03 Desember 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 47/Kas/G/2012/PHI/PN Bdg yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Bandung pada tanggal 17 Desember 2012;

Hal. 15 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 10 Januari 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 10 Januari 2013;

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

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

1. Bahwa setelah adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kl. I. A. Bandung Nomor 49/G/2012/PHI/PN Bdg tanggal 14 November 2012, selanjutnya pada tanggal 3 Desember 2012 Pemohon Kasasi telah menyatakan kasasi, dengan demikian permohonan kasasi ini diajukan dalam tenggang waktu yang diperkenankan peraturan, oleh karenanya beralasan untuk diterima;
2. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dan keberatan dengan adanya putusan dari *Judex Facti*, karena telah salah menerapkan hukum, yaitu hanya mempertimbangkan kepentingan Termohon Kasasi belaka, padahal dalam proses pemeriksaan di Pengadilan seyogianya bertindak adil, yaitu memperhatikan pula kepentingan Pemohon Kasasi, sesuai dengan asas bahwa terhadap para pihak mempunyai hak yang sama untuk mengemukakan kepentingannya (*audi et alteram partem*);
3. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kl. I. A. Bandung Nomor 49/G/2012/PHI/PN Bdg tanggal 14 November 2012, memuat amar sebagaimana tersebut di atas;
4. Bahwa adapun kekeliruan *Judex Facti*, yang selanjutnya dijadikan keberatan oleh Pemohon Kasasi dalam Memori Kasasi ini, yaitu:

- 4.1. *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum mengenai kewajiban beban pembuktian bagi pihak-pihak sehingga nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 163 HIR.

Bahwa adapun kekeliruan *Judex Facti* yang esensial dalam perkara sekarang ini dan selanjutnya dijadikan sebagai salah satu keberatan dalam memori kasasi ini, sehubungan pertimbangan *Judex Facti*



telah melanggar ketentuan Pasal 163 HIR, dikarenakan dalam pertimbangannya nyata-nyata telah membebankan pembuktian gugatan Penggugat/Termohon Kasasi tersebut kepada Tergugat/Pemohon Kasasi bukan kepada Penggugat/Termohon Kasasi yang mengaku mempunyai hak, sebagaimana dalam pertimbangannya pada halaman 26 alinea kedua, yaitu:

"Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari secara cermat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini adalah apakah Tergugat dapat membuktikan dalilnya, yang menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tertanggal 12 Oktober 2011 dengan kualifikasi Penggugat melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud Pasal 158 ayat (1) Huruf e UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah berdasarkan alasan yang sah dengan fakta pelanggaran-pelanggaran yang telah diperbuat Penggugat berupa menentang perintah atasan bilamana ditugaskan melakukan suatu pekerjaan di proyek, selalu memprovokasi dan sering mengintimidasi karyawan yang baru masuk kerja, dan mengeluarkan kata-kata kasar kepada pimpinan;" (dipertebal dan digarisbawahi oleh Pemohon Kasasi);

Bahwa merupakan fakta hukum, pertimbangan *Judex Facti* tersebut telah mengkonstatir sekaligus secara *a priori* mengabulkan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi dalam perkara sekarang ini tidak berdasarkan pada kebenaran alat bukti yang telah diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi, melainkan dengan mendasarkan pada hasil penilaian atas penolakan seluruh alat bukti yang diajukan Tergugat/Pemohon Kasasi, kemudian dengan serta merta menyatakan gugatan Penggugat/Termohon Kasasi beralasan untuk dikabulkan dengan berdasarkan pada dalil gugatannya, sehingga karenanya pertimbangan *Judex Facti* tersebut nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 163 HIR yang dengan tegas mengatur: "Barang siapa yang mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan adanya

*Hal. 17 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013*



hak atau peristiwa itu"; yang hakekatnya jelas-jelas mengharuskan beban pembuktian suatu gugatan adalah menjadi beban Penggugat untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, yaitu harus berdasarkan pada alat bukti yang diajukan oleh Penggugat/Termohon Kasasi dan alat bukti tersebut nyata-nyata memiliki nilai pembuktian yang sah;

Bahwa dengan demikian terbukti, pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak dapat dipertahankan lagi, karena mengandung kekeliruan yang sangat mendasar yaitu sama sekali tidak mempertimbangkan kepentingan Pemohon Kasasi, sehingga dikualifikasikan telah melanggar ketentuan Pasal 163 HIR, sehingga karenanya beralasan hukum bilamana putusannya dibatalkan, serta beralasan hukum pula bilamana gugatan Penggugat/Termohon Kasasi dinyatakan ditolak, setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

- 4.2. *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum mengenai penilaian atas alat bukti sehingga nyata-nyata telah melanggar azas *audi et alteram partem*.

Bahwa selain itu, *Judex Facti* dalam pertimbangannya telah pula menilai seluruh alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dengan tidak berdasarkan pada ketentuan hukum acara, yaitu bertentangan dengan azas *audi et alteram partem* yang nyata-nyata dengan tegas menyimpulkan Pemohon Kasasi telah tidak dapat membuktikan dalilnya, padahal sesuai fakta hukum yang terungkap dipersidangan berdasarkan alat bukti tertulis berupa T.dk./P.dr.-1 sampai dengan T.dk./P.dr.-6 yang telah dicocokkan dengan aslinya serta 2 (dua) orang saksi di bawah sumpah masing-masing bernama Budi Santoso dan Endro Sukarno, Pemohon Kasasi telah berhasil membuktikan sangkalannya, namun alat bukti tersebut oleh *Judex Facti* telah dikesampingkan dan dianggap tidak dapat membuktikan sangkalan Pemohon Kasasi, sebagaimana dalam pertimbangannya pada halaman 27 alinea kedua sampai dengan halaman 29 alinea pertama, yaitu:



Menimbang, bahwa menurut keterangan saksi Budi Santoso bahwa benar pada awalnya Penggugat pernah menolak perintah untuk ikut kerja di proyek BCA dan di proyek Gandaria akan tetapi setelah saksi melakukan pendekatan akhirnya Penggugat bersedia ke proyek tapi hanya 2 (dua) hari dan 1 (satu) minggu;

Menimbang, bahwa atas keterangan saksi Budi Santoso tersebut dan dikaitkan dengan fakta tidak adanya Peraturan Perusahaan Tergugat (PT Amole Griya Kyor) maka menurut hemat Majelis Hakim tidak serta merta Penggugat dapat dipersalahkan jika seandainya pun Penggugat menolak atau "menentang perintah atasan" bilamana ditugaskan melakukan suatu pekerjaan di proyek. Sikap penolakan seperti itu dapat terjadi karena tidak ada peraturan perusahaan atau ketentuan tertulis apapun yang mengatur secara jelas tentang hak-hak Penggugat berupa transport dari Cibitung ke proyek BCA atau ke Gandaria, atau akomodasi Penggugat selama bekerja di proyek-proyek. Dan seandainya pun Penggugat benar menentang atasan bilamana ditugaskan melakukan suatu pekerjaan di proyek, tetapi tidak cukup bukti karena hanya 1 (satu) saksi yang menerangkannya. Oleh karena itu tidak cukup bukti untuk menyatakan Penggugat menentang perintah atasan;

Menimbang, bahwa menurut keterangan saksi Budi Santoso bahwa kadang-kadang Penggugat melarang pekerja lain untuk bekerja di lapangan, sementara dalil Tergugat menyatakan Penggugat selalu memprovokasi dan sering mengintimidasi karyawan yang baru masuk;

Menimbang, bahwa hemat Majelis Hakim antara keterangan saksi Budi Santoso dengan dalil Tergugat tersebut adalah tidak bersesuaian dimana saksi Budi Santoso hanya menerangkan "kadang-kadang" sementara, dalil Tergugat menyatakan "selalu" dan yang diterangkan saksi Budi Santoso adalah "melarang" yang berbeda makna dengan dalil "memprovokasi"/"mengintimidasi". Dan seandainya pun Penggugat benar melarang pekerja lain untuk bekerja di lapangan atau memprovokasi/mengintimidasi karyawan

*Hal. 19 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang baru masuk, tetap tidak cukup bukti karena hanya 1 (satu) saksi yang menerangkannya;

Menimbang, bahwa menurut keterangan saksi Budi Santoso dan saksi Endro Sukarno bahwa Penggugat mengeluarkan kata-kata kasar kepada HRD, akan tetapi menurut keterangan saksi Endro Sukarno kata-kata kasar tersebut dikeluarkan/dinyatakan Penggugat setelah Tergugat c.q. Endro Sukarno/HRD memberi surat peringatan ketiga sekaligus surat P HK yaitu bukti surat P-4 atau Tdk/Pdr-5;

Menimbang, bahwa selain karena kata-kata kasar yang dikeluarkan Penggugat kepada HRD adalah setelah terbitnya surat PHK, dimana menjadi seolah-olah tidak ada lagi hubungan kerja, maka kata-kata kasar dikeluarkan Penggugat tersebut seolah-olah juga disampaikan "di luar hubungan kerja", dan juga para saksi tidak dapat menerangkan kata-kata kasar seperti apa, yang dikeluarkan Penggugat kepada HRD. Oleh karena itu dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat mengeluarkan kata-kata kasar kepada pimpinan tidak cukup bukti;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat menentang perintah atasan bilamana ditugaskan melakukan 'suatu pekerjaan di proyek, selalu memprovokasi dan sering mengintimidasi karyawan yang baru masuk, dan mengeluarkan kata-kata kasar kepada pimpinan tidak terbukti;

Menimbang, bahwa seandainya pun Tergugat dapat membuktikan dalil-dalilnya tersebut, Pasal 158 ayat (1) huruf e UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat lagi dijadikan sebagai dasar hukum untuk menyatakan Penggugat melakukan kesalahan berat, karena ketentuan tersebut telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam Putusannya Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004;

Menimbang, bahwa oleh karena itu tindakan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Oktober 2011 adalah tidak sah;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





Bahwa namun sebaliknya, *Judex Facti* dalam pertimbangannya telah menilai alat bukti yang diajukan Termohon Kasasi berupa alat bukti tertulis yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-5 berupa foto copy yang tidak diperlihatkan dan tidak ada aslinya serta seorang saksi bernama Tarlin, dinyatakan sah, memenuhi pembuktian sempurna dan lebih kuat daripada alat bukti yang diajukan Pemohon Kasasi, yang nota bene alat bukti tertulis dari Pemohon Kasasi selain telah sesuai dengan aslinya juga diantaranya berupa akta otentik yaitu akta yang dibuat dihadapan Pejabat berwenang yaitu Notaris;

Bahwa tegasnya, sebagaimana terungkap dipersidangan tidak ada satu alat bukti pun yang mendukung kebenaran dalil gugatan Termohon Kasasi, dikarenakan yang menjadi alat bukti surat yang diajukan oleh Termohon Kasasi semuanya berupa foto copy yang tidak ada aslinya, sesuai ketentuan hukum acara yang berlaku surat bukti yang hanya berupa foto copy adalah bukan merupakan alat bukti, sehingga karenanya Termohon Kasasi dikualifikasikan telah tidak dapat membuktikan dalil gugatannya;

Bahwa merupakan fakta hukum, *Judex Facti* dalam perkara sekarang ini nyata-nyata telah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi dengan tidak berdasarkan pada adanya alat bukti yang sah yang diajukan oleh Termohon Kasasi, namun nyata-nyata telah dengan serta merta mendasarkannya pada dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi, sebagaimana ternyata dalam pertimbangannya pada halaman 29 alinea kedua sampai dengan alinea ketiga, yaitu:

Menimbang, **bahwa dengan adanya (akta di dalam surat gugatan Penggugat yang memohon agar Majelis Hakim agar menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat,** dan Tergugat juga di dalam surat jawabannya mendalilkan hak yang sama karena dianggap telah melakukan kesalahan berat, maka atas dasar itu Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, karenanya petitum angka 2 gugatan Penggugat dapat dikabulkan;

(dipertebal dan digarisbawahi oleh Pemohon Kasasi);

Menimbang, bahwa oleh karena PHK antara Penggugat dengan Tergugat bukan atas kesalahan Penggugat maka berdasarkan keadilan Majelis

Hal. 21 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Hakim mewajibkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dihitung sejak tanggal 1 Juli 2012 sesuai dengan permohonan pembayaran upah terakhir Penggugat yang nyata dalam dalilnya sampai dengan Juni 2012;

Bahwa dalam pertimbangannya tersebut *Judex Facti* nyata-nyata telah mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi bukan atas kesalahan Termohon Kasasi, namun faktanya sejak adanya Surat Peringatan III tertanggal 12 Oktober 2011 sampai dengan sekarang Termohon Kasasi tidak pernah masuk kerja lagi diperusahaan Pemohon Kasasi, justru sebaliknya dalam pertimbangan tersebut *Judex Facti* nyata-nyata telah tidak dapat mempertimbangkan adanya kesalahan Pemohon Kasasi seandainya Pemohon Kasasi yang salah, karena memang faktanya Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi tersebut, bahkan sebaliknya dalam persidangan terungkap Pemohon Kasasi mempersilahkan kepada Termohon Kasasi untuk tetap bekerja namun menolaknya, sedangkan logikanya bilamana tidak ada kesalahan diantara pihak-pihak adalah tidak mungkin terjadi pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, sehingga karenanya pertimbangan *Judex Facti* tersebut terbukti telah mengabulkan gugatan Termohon Kasasi dengan tidak berdasarkan pada adanya alat bukti yang sah namun nyata-nyata telah dengan serta merta mendasarkannya pada dalil-dalil gugatan Termohon Kasasi semata, oleh karenanya pertimbangannya tersebut tidak dapat dipertahankan dan beralasan untuk dibatalkan:

Bahwa selanjutnya mohon perhatian terhadap pertimbangan *Judex Facti* yang nyata-nyata telah menilai alat bukti surat tanpa alasan hukum yang sah, yaitu dengan menilai Surat Bukti P-I yang diajukan Termohon Kasasi berupa bukti surat di bawah tangan yang hanya berupa foto copy tidak ada

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



aslinya dinyatakan lebih kuat daripada Surat Bukti Tdk/Pdr-I yang diajukan oleh Pemohon Kasasi berupa bukti surat selain telah sesuai dengan aslinya juga berupa akta otentik yaitu akta yang dibuat dihadapan Pejabat berwenang yaitu Notaris, sebagaimana ternyata dalam pertimbangannya pada halaman 29 alinea terakhir sampai dengan halaman 30 alinea ketiga, yaitu:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tdk/Pdr - 1 yaitu Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Amole Griya Kyor Nomor 76 adalah benar PT Amole Griya Kyor baru berdiri pada tanggal 22 Mei 2006, akan tetapi di dalam bukti surat P-1 yaitu Formulir Upah Karyawan atas nama Penggugat (Majidun) yang ditandatangani Endri Sukarno, Fransisca, Nathalia G dan Majidun, disebut bahwa Penggugat mulai bekerja tanggal 18 Juni 1989 serta keterangan saksi Endro Sukarno yang menerangkan pada pokoknya bahwa pada saat di PT Samudra Tujuh saksi sudah kenai dengan Penggugat sebagai rekan kerja dan di PT Amole Griya Kyor dari PT Samudra Tujuh, dan keterangan saksi Tarlin yang menerangkan pada pokoknya bahwa saksi sudah kenai dengan Penggugat di PT Samudra Tujuh dan PT Amole Griya Kyor karena saksi awalnya bekerja di PT Samudra Tujuh Tahun 1998;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pembuktian Penggugat lebih kuat dari pembuktian Tergugat artinya masa kerja Penggugat haruslah dihitung sejak tanggal 18 Juni 1989 dengan alasan bahwa secara diam-diam dan bahkan tersurat dalam bukti P-1 hubungan kerja Penggugat pada PT Samudra Tujuh dilanjutkan oleh PT Amole Griya Kyor (Tergugat);

Menimbang, bahwa oleh karena awal masuk kerja Penggugat pada Tergugat dihitung sejak tanggal 18 Juni 1989 dan PHK antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan terhitung sejak tanggal 1 Juli 2012 maka masa kerja Penggugat terbukti selama 22 (dua puluh dua) tahun lebih;

Dan pertimbangan hukum pada halaman 31 alinea keempat, yaitu:

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat baru dinyatakan putus sejak tanggal 1 Juli 2012, dengan demikian antara Penggugat dengan Tergugat masih terikat hubungan kerja sejak November 2011 sampai dengan Juni

*Hal. 23 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2012, oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) jo. Penjelasan Pasal 93 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sejak November 2011 sampai dengan Juni 2012 sebesar 8 (delapan) X Rp1.306.000,00 = Rp10.448.000,00 (sepuluh juta empat ratus empat puluh empat delapan ribu rupiah);

Bahwa dengan fakta hukum demikian tidak perlu disangkal lagi, *Judex Facti* nyata-nyata telah menilai alat bukti surat tanpa alasan hukum yang sah, serta telah tidak mendasarkan pada fakta hukum yang sebenarnya terjadi sebagaimana telah terungkap dipersidangan, yaitu faktanya pembuktian dari Termohon Kasasi nyata-nyata tidak dapat membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, sehingga terbukti Termohon Kasasi telah tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, oleh karenanya gugatan Termohon Kasasi beralasan untuk ditolak, serta pertimbangan *Judex Facti* tidak perlu dipertahankan lagi dan beralasan untuk dibatalkan;

Bahwa selanjutnya Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan adanya pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 27 alinea kelima sampai dengan halaman 28 alinea pertama, yaitu:

Menimbang, bahwa menurut keterangan saksi Budi Santoso bahwa kadang-kadang Penggugat melarang pekerja lain untuk bekerja dilapangan, sementara dalil Tergugat menyatakan Penggugat selalu memprovokasi dan sering mengintimidasi karyawan yang baru masuk;

Menimbang, bahwa hemat Majelis Hakim antara keterangan saksi Budi Santoso dengan dalil Tergugat tersebut adalah tidak bersesuaian dimana saksi Budi Santoso hanya menerangkan "kadang-kadang" sementara, dalil Tergugat menyatakan "selalu" dan yang diterangkan saksi Budi Santoso adalah "melarang" yang berbeda makna dengan dalil "memprovokasi" / "mengintimidasi". Dan seandainya pun Penggugat benar melarang pekerja lain untuk bekerja dilapangan atau memprovokasi/mengintimidasi karyawan yang baru masuk, tetap tidak cukup bukti karena hanya 1 (satu) saksi yang menerangkannya;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut telah tidak berdasarkan pada alasan hukum dan keliru dalam menafsirkan pengertian kata-kata, dikarenakan kata-kata "kadang-kadang" dengan kata-kata "selalu"

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengandung pengertian sama yaitu pernah melakukan, maksudnya Termohon Kasasi pernah melarang pekerja lain untuk bekerja dilapangan, sehingga karenanya terbukti Termonon Kasasi telah memprovokasi pekerja lain untuk tidak pergi melakukan pekerjaan dilapangan dalam hal ini pekerjaan pada proyek di Menara BCA Jakarta maupun pada proyek di Gandaria Jakarta;

Bahwa selain itu Pemohon Kasasi sangat keberatan pula dengan adanya pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 28 alinea kedua sampai dengan alinea keempat, yaitu:

Menimbang, bahwa menurut keterangan saksi Budi Santoso dan saksi Endro Sukarno bahwa Penggugat mengeluarkan kata-kata kasar kepada HRD, akan tetapi menurut keterangan saksi Endro Sukarno kata-kata kasar tersebut dikeluarkan/dinyatakan Penggugat setelah Tergugat c.q. Endro Sukarno/HRD memberi surat peringatan ketiga sekaligus surat P HK yaitu bukti surat P-4 atau Tdk/Pdr-5;

Menimbang, bahwa selain karena kata-kata kasar yang dikeluarkan Penggugat kepada HRD adalah setelah terbitnya surat PHK, dimana menjadi seolah-olah tidak ada lagi hubungan kerja, maka kata-kata kasar dikeluarkan Penggugat tersebut seolah-olah juga disampaikan "diluar hubungan kerja," dan juga para saksi tidak dapat menerangkan kata-kata kasar seperti apa, yang dikeluarkan Penggugat kepada HRD. Oleh karena itu dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat mengeluarkan kata-kata kasar kepada pimpinan tidak cukup bukti;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat menentang perintah atasan bilamana ditugaskan melakukan suatu pekerjaan di proyek, selalu memprovokasi dan sering mengintimidasi karyawan yang baru masuk, dan mengeluarkan kata-kata kasar kepada pimpinan tidak terbukti;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut telah tidak berdasarkan pada fakta hukum yang terungkap dipersidangan, bahkan sangat terkesan telah memanipulasi keterangan saksi, dikarenakan baik saksi Budi Santoso dan saksi Endro Sukarno dalam kesaksiannya tidak pernah menerangkan: Termohon Kasasi telah mengeluarkan kata-kata kasar setelah di PHK, tetapi keterangan yang disampaikannya adalah: "pada saat Termohon

Hal. 25 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi akan ditugaskan untuk melakukan pekerjaan pada proyek Menara BCA Jakarta maupun pada proyek di Gandaria Jakarta, Termohon Kasasi menolaknya dengan berbagai alasan dan menantang dengan minta diberhentikan saja dari perusahaan Pemohon Kasasi, serta sempat pula mengeluarkan kata-kata kasar yang dilontarkan kepada saksi Endro Sukarno selaku atasan Penggugat/Termohon Kasasi, namun dikarenakan masih adanya toleransi dari Pemohon Kasasi akhirnya Termohon Kasasi pun bersedia menerima tugas tersebut";

Bahwa terlebih lagi faktanya, setelah menerima Surat Peringatan III (vide: Surat Bukti T.dk./P.dr.-5) Termohon Kasasi tidak pernah datang lagi ke Perusahaan Pemohon Kasasi, sehingga karenanya adalah merupakan hal yang mustahil Termohon Kasasi bisa mengeluarkan kata-kata kotor kepada saksi Endro Sukarno setelah menerima Surat Peringatan III, dikarenakan setelah itu antara saksi Budi Santoso dan saksi Endro Sukarno dengan Termohon Kasasi tidak pernah bertemu lagi sampai sekarang;

Bahwa dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* tersebut sangatlah menyesatkan dan nyata-nyata tidak berdasarkan pada fakta yang terungkap dipersidangan, sehingga karenanya adalah beralasan untuk batalkan;

Bahwa selanjutnya mohon perhatian terhadap pertimbangan *Judex Facti* halaman 28 alinea terakhir sampai dengan halaman 29 alinea pertama, yaitu:

Menimbang, bahwa seandainya pun Tergugat dapat membuktikan dalil-dalilnya tersebut, Pasal 158 ayat (1) huruf e UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat lagi dijadikan sebagai dasar hukum untuk menyatakan Penggugat melakukan kesalahan berat, karena ketentuan tersebut telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam Putusannya Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004;

Menimbang, bahwa oleh karena itu tindakan P HK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Oktober 2011 adalah tidak sah;

Bahwa kiranya perlu dikemukakan, pertimbangan *Judex Facti* tersebut telah tidak sejalan dengan makna isi putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, dikarenakan

### 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)





dengan dinyatakan Pasal 158 ayat (1) huruf e UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, bukan berarti terjadinya kesalahan berat yang telah dilakukan oleh Termohon Kasasi menjadi hapus namun kesalahan berat itu tetap terbukti karena telah terjadi, adapun untuk pemenuhan pembayaran uang pesangon dan komponennya tidak dapat lagi mendasarkan pada ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf e UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, melainkan disesuaikan dengan adanya kesalahan yang telah terjadi, oleh karenanya pertimbangan *Judex Facti* tersebut beralasan untuk dikesampingkan, sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi pada tanggal 12 Oktober 2011 adalah sah;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta sebagaimana terurai diatas, terbukti pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak dapat dipertahankan lagi, karena mengandung kekeliruan yang sangat mendasar yaitu sama sekali tidak mempertimbangkan kepentingan Pemohon Kasasi, sehingga dikualifikasikan telah melanggar *asas audi et alteram partem*, oleh karenanya beralasan hukum bilamana putusannya dibatalkan;

5. Bahwa sebaliknya berdasarkan pada alat bukti tertulis berupa T.dk./P.dr.-1 sampai dengan T.dk./P.dr.-6 yang telah dicocokkan dengan aslinya serta 2 (dua) orang saksi di bawah sumpah masing-masing bernama Budi Santoso dan Endro Sukarno Pemohon Kasasi telah berhasil membuktikan sangkalannya/bantahannya, yaitu:

5.1. Terbukti berdasarkan Surat Bukti T .dk./P .dr.-1 dan Keterangan saksi Endro Sukarno, Termohon Kasasi telah bekerja diperusahaan Pemohon Kasasi selama kurang lebih 5 Tahun 5 bulan, yaitu sejak perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi berdiri pada tanggal 22 Mei 2006 sampai dengan 12 Oktober 2011, dengan tugas sebagai *Supervisor Finishing*, namun dikarenakan tugas tersebut dinilai tidak dapat dijalankan dengan baik, selanjutnya Penggugat/Termohon Kasasi dimutasikan sebagai Petugas Pencatat Produksi dan Koordinator Kebersihan;

5.2. Terbukti pula berdasarkan Surat Bukti T.dk./P.dr.-2 serta Keterangan Saksi Budi Santoso dan Endro Sukarno, guna kepentingan pekerjaan proyek, pada tanggal 10 September 2011 Penggugat/ Termohon

Hal. 27 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013



Kasasi telah ditugaskan untuk melakukan pekerjaan pada proyek Menara BCA Jakarta, namun Penggugat/Termohon Kasasi menolaknya dengan berbagai alasan dan menantang dengan minta diberhentikan saja dari perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi, serta sempat pula mengeluarkan kata-kata kasar yang dilontarkan kepada saksi Endro Sukarno selaku atasan Penggugat/Termohon Kasasi, dikarenakan masih adanya toleransi dari Tergugat/Pemohon Kasasi akhirnya Penggugat/Termohon Kasasi pun bersedia menerima tugas tersebut;

- 5.3. Begitu pula terbukti berdasarkan Surat Bukti T.dk./P.dr.-5 dan T.dk./P.dr.--6 serta Keterangan Saksi Budi Santoso dan Endro Sukarno, guna kepentingan pekerjaan proyek pula, pada tanggal 5 Oktober 2011 Penggugat/Termohon Kasasi telah ditugaskan untuk melakukan pekerjaan pada proyek di Gandaria Jakarta, namun sikapnya sama seperti saat penugasan yang sudah-sudah, yaitu menolaknya dengan berbagai alasan dan menantang dengan minta diberhentikan saja dari perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi, serta sempat pula mengeluarkan kata-kata kasar yang dilontarkan kepada saksi Endro Sukarno selaku atasan Penggugat/Termohon Kasasi, dengan kondisi tersebut Tergugat/Pemohon Kasasi setelah menunggu beberapa hari dengan harapan Penggugat/Termohon Kasasi berubah pikiran, ternyata Penggugat/Termohon Kasasi tetap bersikap menolak penugasan tersebut, maka Tergugat/Pemohon Kasasi pun memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat/ Termohon Kasasi dengan alasan Penggugat/Termohon Kasasi telah menentang perintah atasan, sebagaimana terbukti dari adanya Surat Bukti T.dk./P.dr.-5 yang telah disampaikan Tergugat/Pemohon Kasasi kepada Penggugat/Termohon Kasasi, dimana Penggugat/ Termohon Kasasi pun telah pula menyetujuinya, serta terbukti pula berdasarkan Surat Bukti T.dk./P.dr.--6 sejak adanya Surat Bukti T.dk./P.dr.-5 sampai dengan sekarang Penggugat/Termohon Kasasi tidak pernah masuk kerja lagi diperusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi;
- 5.4. Bahwa terbukti pula berdasarkan Keterangan Saksi Budi Santoso dan Endro Sukarno selain sikap Penggugat/Termohon Kasasi yang



selalu menolak penugasan yang diperintahkan oleh atasan sebagai kebijakan perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi, dalam melakukan pekerjaannya Penggugat/Termohon Kasasi terbukti sering memprovokasi karyawan lain untuk tidak pergi guna melakukan pekerjaan ditempat proyek yang ditugaskan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi;

5.5. Bahwa dengan terbuktinya perbuatan Penggugat/Termohon Kasasi yang selalu menentang perintah dari atasan, serta saat melakukan tugas pekerjaannya sering memprovokasi karyawan lain untuk tidak pergi guna melakukan pekerjaan ditempat proyek yang ditugaskan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi tersebut, maka terbukti Penggugat/Termohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat, yaitu menentang perintah atasan dan mengintimidasi karyawan, sehingga karenanya berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku terhadap diri Penggugat/Termohon Kasasi dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat/Pemohon Kasasi, sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 158, Ayat (1), Huruf e, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

*(1). Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, sebagai berikut:*

- a. ...., dst.,...;
- b. ...., dst.,.... ;
- c. ...., dst.,.... ;
- d. ...., dst.,...;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. ...., dst.,...;
- g. ...., dst.,...;
- h. ...., dst.,...;
- i. ...., dst.,...;
- j. ....; dst.,....;

5.6. Bahwa sehubungan Penggugat/Termohon Kasasi terbukti telah melakukan kesalahan berat, maka terhadap dirinya berlaku ketentuan

*Hal. 29 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013*



Pasal 158, Ayat (1), Huruf e, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga yang menjadi kewajiban Tergugat/Pemohon Kasasi kepada Penggugat/Termohon Kasasi pun berlakulah ketentuan Pasal 158, Ayat (3), Undang Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

(3). Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang pengganti hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Ayat (4).

- 5.7. Bahwa oleh karenanya adalah terbukti secara sah berdasarkan Surat Bukti T.dk./P.dr.-1, T.dk./P.dr.-3 dan T.dk./P.dr.-4 yang menjadi tuntutan Penggugat/Termohon Kasasi kepada Tergugat/Pemohon Kasasi untuk membayar uang pesangon seluruhnya sebesar Rp39.049.400,00 (tiga puluh sembilan juta empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah) berikut upah proses dan denda keterlambatan adalah tidak berdasar, sehingga beralasan untuk ditolak, setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
- 5.8. Bahwa sehubungan diantara Penggugat/Termohon Kasasi dengan Tergugat/Pemohon Kasasi tidak ada perjanjian mengenai biaya lainnya, maka yang menjadi hak Penggugat/Termohon Kasasi dan merupakan kewajiban Tergugat/Pemohon Kasasi untuk dibayarkan kepada Penggugat/Termohon Kasasi adalah berupa hak penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja;
- 5.9. Bahwa sehingga karenanya terbukti secara sah berdasarkan Surat Bukti T.dk./P.dr.-1, T.dk./P.dr.-3 dan T.dk./P.dr.-4 yang menjadi kewajiban Tergugat/Pemohon Kasasi untuk dibayarkan kepada Penggugat/Termohon Kasasi yang memiliki masa kerja 5 tahun 5 bulan, yaitu sejak perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi berdiri pada tanggal 22 Mei 2006 sampai dengan 12 Oktober 2011, dengan gaji terakhir sebesar Rp1.306.000,00 (satu juta tiga ratus enam ribu rupiah) adalah sebesar Rp1.567.000,00 (satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah), yaitu berupa hak penggantian perumahan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dengan perincian perhitungan, sebagai berikut:

- $15\% \times ((6 \times 1.306.000,00) + (2 \times 1.306.000,00))$   
 $= 15\% \times (7.836.000,00 + 2.612.000,00)$   
 $= 15\% \times 10.448.000,00 = \text{Rp}1.567.000,00$   
(satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah);

5.10. Bahwa dengan demikian adalah beralasan hukum bilamana ditetapkan hubungan kerja antara Penggugat/Termohon Kasasi dengan Tergugat/ Pemohon Kasasi putus sejak tanggal 12 Oktober 2011 dan beralasan hukum pula bilamana Tergugat/Pemohon Kasasi dihukum untuk membayar kewajiban kepada Penggugat/Termohon Kasasi sebesar Rp1.567.000,00 (*satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu rupiah*);

5.11. Bahwa dengan demikian terbukti, upaya hukum gugatan yang ditempuh oleh Penggugat/Termohon Kasasi sekarang ini jelas-jelas telah dilandasi itikad tidak baik (*te kwaade trouw*), sehingga karenanya tidak patut mendapat perlindungan hukum;

5.12. Bahwa terbukti pula secara sah dan meyakinkan sebagaimana terungkap dipersidangan, tidak ada satu pun hak Penggugat/Termohon Kasasi yang dilanggar Tergugat/Pemohon Kasasi, padahal unsur ini merupakan hal yang essensial dalam suatu gugatan, oleh karenanya beralasan hukum untuk menolak seluruh gugatan Penggugat/Termohon Kasasi atau setidaknya tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

6. Bahwa dengan demikian terbukti, pertimbangan hukum *Judex Facti* tidak dapat dipertahankan lagi, karena mengandung kekeliruan yang sangat mendasar yaitu sama sekali tidak mempertimbangkan kepentingan Pemohon Kasasi, sehingga dikualifikasikan telah melanggar *asas audi et alteram partem* serta melanggar ketentuan Pasal 163 HIR, oleh karenanya beralasan hukum bilamana putusannya dibatalkan, selanjutnya menyatakan seluruh gugatan Penggugat/Termohon Kasasi ditolak, atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

Hal. 31 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Bahwa keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah benar dalam pertimbangan dan memutus tepat sesuai hukum yang berlaku mengenai PHK kepada Penggugat tidak terbukti bersalah berhak 2 x Uang Pesangon; Uang Penghargaan Masa Kerja; Uang Penggantian Hak Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hak lainnya sebagaimana telah dipertimbangkan dan diputus sesuai amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah Agung amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung harus diperbaiki sepanjang mengenai upah proses dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat berhak mendapat upah proses selama 6 (enam) bulan akibat terjadinya PHK antara Penggugat dengan Tergugat, berdasarkan rasa keadilan sesuai Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Jo Pasal 16 Kep.Menaker Nomor: 150 Tahun 2000, yang jumlahnya akan diperinci di dalam amar di bawah ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT. AMOLE GRIYA KYOR tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 49/G/2012/PHI.PN Bdg tanggal 14 November 2012 sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perUndang Undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. AMOLE GRIYA**

**KYOR** tersebut;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 49/G/2012/PHI.PN.Bdg tanggal 14 November 2012 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

### DALAM KONVENSI

Dalam Provisi

- Menolak permohonan putusan provisi Penggugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tertanggal 12 Oktober 2011 adalah tidak sah;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2012;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp39.049.400,00 (tiga puluh sembilan juta empat puluh sembilan ribu empat ratus rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses selama 6 x Rp1.306.000,00 = Rp7.836.000,00 (tujuh juta delapan ratus tiga puluh enam ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

### DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Hal. 33 dari 31 hal. Put. No. 110 K/Pdt.Sus/2013



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp916.000,00 (sembilan ratus enam belas ribu rupiah);

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis tanggal 11 Juli 2013** oleh **H. Mahdi Soroinda Nasuition, S.H.,M.Hum.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arif Soedjito, S.H.,M.H.** dan **Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.** Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam

sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan **Retno Kusrini, S.H.,M.H.** Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak ;

Anggota-anggota,  
ttd/. **Arif Soedjito, S.H.,M.H.**

Ketua,  
ttd/.

**H. Mahdi Soroinda Nasuition, S.H.,M.Hum.**  
ttd/. **Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.**

Panitera Pengganti,  
ttd/. **Retno Kusrini, SH.,MH.**

Untuk Salinan  
**Mahkamah Agung R.I.**  
a.n. P a n i t e r a  
Panitera Muda Perdata Khusus

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

