



P U T U S A N

Nomor 149 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PIMPINAN/MANAJEMEN WISMA PELAUT INTERNASIONAL

BITUNG, yang diwakili oleh Manager Anita Yessi Wungkar, berkedudukan di Kelurahan Pakadoodan Lingkungan II Kota Bitung Kode Pos: 95512, Provinsi Sulawesi Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Edwin Senduk, S.H., dan kawan, Advokat berkantor di Bitung Timur Kota Bitung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Agustus 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

EVITA PANDENSOLANG, bertempat tinggal di Kelurahan Paceda Lingkungan IV Kecamatan Madidir, Kota Bitung, dalam hal ini memberi kuasa kepada Steven S. Gugu, S.H., Advokat beralamat di Jalan Raya Politeknik Nomor 21 (Depan Kampus Politeknik Negeri Manado) Buha, Kecamatan Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Agustus 2015;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja di Wisma Pelaut Internasional Bitung sejak bulan Juli Tahun 2002 sebagai *Cost Control* dan *Income Audit* dan pada tahun 2007 diangkat sebagai *General Cashier* dan *Cost Control* dan *Income Audit* sampai dengan September 2014 (masa kerja 12 Tahun);
2. Bahwa pada awal bulan September 2014 terjadi cekcok diantara pimpinan manajemen yang nyata-nyata suami isteri dan berdampak kepada saya

Halaman 1 dari 11 hal. Put.Nomor 149 K/Pdt.Sus-PHI/2017



selaku Penggugat yang tidak tahu menahu dan tidak mau menjadi saksi dalam masalah rumah tangga mereka;

3. Bahwa akibat sikap dari Penggugat tersebut terhadap manajemen, maka pada tanggal 10 Oktober 2014 Penggugat ditugaskan/mutasikan ke bagian Restaurant, nyata-nyata tindakan ini merupakan upaya diskriminasi kepada Penggugat dimana Penggugat dari posisi-level *Cost Control* diturunkan ke bagian pekerja *restaurant* (pelayan), bahwa atas keputusan ini tidak disertai alasan apa yang menjadi kesalahan Penggugat sehingga dimutasikan;
4. Bahwa Penggugat menolak surat tugas Nomor 043/MGR-WPI/2014 dan akibat dari penolakan surat tugas tersebut, Penggugat langsung disuruh pulang akan tetapi saat itu saya selaku Penggugat mengupayakan untuk mediasi, namun Tergugat tidak setuju, justru melakukan skorsing kepada Penggugat dan menyuruh Penggugat segera pulang dan tidak diperkenankan datang kerja;
5. Bahwa saya selaku Penggugat menolak skorsing dimaksud karena proses mutasi tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja, bahwa Penggugat menolak mutasi tersebut atas dasar hukum yang jelas dimana sesuai pekerjaan posisi awal Penggugat di *Accounting* jadi jika diturunkan di posisi lain seharusnya berdasarkan kesepakatan bersama dulu, dan lagi keberatan Penggugat sebab skorsing yang diberikan kepada Penggugat dalam jangka waktunya tidak jelas;
6. Bahwa akibat perbedaan pendapat ini maka terhadap Penggugat yang diskorsing kemudian dilanjutkan juga dengan dinyatakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat;
7. Bahwa atas sikap dari Tergugat yang mem-PHK secara sepihak terhadap Penggugat, maka Penggugat telah mengadukan masalah ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bitung, maksud dari aduan ini sebagai upaya untuk dimediasi dan tuntutan hak-hak Penggugat yang diabaikan oleh Tergugat secara sepihak;
8. Bahwa atas aduan tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bitung telah mengeluarkan anjuran Nomor 565/DTK/HS/79/2015 (terlampir) tanggal 28 Januari 2015 yang pada pokoknya menganjurkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar:

Uang Pesangon:

9 bulan Upah x Rp2.844.060,00	= Rp25.596.540,00
Rp25.596.540,00 x 2	= Rp51.193.080,00



Uang Penghargaan Masa Kerja:

5 (lima) bulan upah x Rp2.844.060,00 = Rp14.220.300,00

Jumlah = Rp65.413.380,00

Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan

Dan perawatan 15% x Rp65.413.380,00 = Rp 9.812.007,00

Upah bulan September dan Desember

Rp2.844.060 x 2 = Rp 5.688.120,00

Jumlah Keseluruhan = Rp80.913.507,00

(delapan puluh juta sembilan ratus tiga belas ribu lima ratus tujuh rupiah);

9. Bahwa atas perselisihan hubungan industrial tersebut, Penggugat telah berupaya berulang-ulang kali untuk menyelesaikannya melalui Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung, akan tetapi tidak ada titik temu, dan sampai hari ini Tergugat tidak mau menindaklanjuti anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bitung tersebut;
10. Bahwa oleh karenanya sangat wajar dan patut pula apabila melalui gugatan ini Penggugat menuntut dan memohon kiranya Majelis Hakim Peradilan Hubungan Industrial mengabulkan dan menyatakan menurut hukum, skorsing yang dilakukan bertentangan dengan Pasal 155 ayat 3 dimana pada bulan September s/d Desember gaji/upah Penggugat harus dibayarkan oleh pihak Manajemen Wisma Pelaut Internasional;
11. Bahwa oleh karenanya sangat wajar dan patut apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* mengabulkan tuntutan/permohonan Penggugat dan dengan menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat dan Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, dan hak lainnya kepada Penggugat sesuai dengan Pasal 156 ayat 2 huruf (1) dikali 2 (Pasal 164 ayat 3), Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 ayat 3 huruf (d) dan uang penggantian hak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 huruf (d) tentang Ketenagakerjaan yang perinciannya sebagai berikut:

Uang Pesangon:

9 bulan Upah x Rp2.844.060,00 = Rp25.596.540,00

Rp25.596.540,00 x 2 = Rp51.193.080,00

Uang Penghargaan Masa Kerja:

5 (lima) bulan upah x Rp2.844.060,00 = Rp14.220.300,00

Jumlah = Rp65.413.380,00

Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan

Dan perawatan 15% x Rp65.413.380,00 = Rp 9.812.007,00



Upah bulan September s/d Desember

Rp2.844.060 x 3 = Rp 8.532.180,00

Jumlah Keseluruhan = Rp83.757.567,00

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

12. Bahwa Penggugat mohon pula Majelis Hakim perkara *a quo* memperhitungkan dan menetapkan supaya Tergugat membayar upah proses yang patut dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku kepada Penggugat;
13. Bahwa apabila perkara ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkraacht*) dan Tergugat lalai menjalankan isi putusan, mohon kiranya Majelis Hakim membebaskan *Dwangsom* (uang paksa) sebesar Rp1.000.000,00 (*satu juta rupiah*) setiap hari kepada Penggugat;
14. Bahwa oleh karena saat ini Penggugat belum mendapatkan pekerjaan, sementara kebutuhan hidup semakin mendesak, mohon kiranya putusan ini dapat dijalankan lebih dulu (*uitvoerbaar bij voerraad*) walaupun adanya *verzet* atau kasasi dari Tergugat;

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

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi dan tidak dapat dipertahankan sebab Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak;
3. Menyatakan menurut hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus demi hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan dan hak-hak lain kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf (i) ayat (3) huruf (d) dan uang penggantian hak sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana jumlah keseluruhan terurai sebagai berikut:

Uang Pesangon:

9 bulan Upah x Rp2.844.060,00 = Rp25.596.540,00

Rp25.596.540,00 x 2 = Rp51.193.080,00

Uang Penghargaan Masa Kerja:

5 (lima) bulan upah x Rp2.844.060,00 = Rp14.220.300,00

Jumlah = Rp65.413.380,00



Uang Penggantian Perumahan, Pengobatan

Dan perawatan 15% x Rp65.413.380,00 = Rp 9.812.007,00

Upah bulan September s/d Desember

Rp2.844.060 x 3 = Rp 8.532.180,00

Jumlah Keseluruhan = Rp83.757.567,00

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

5. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*Dwangsom*) setiap harinya sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) kepada Penggugat, apabila Tergugat lalai menjalankan isi putusan ini, yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat;

6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bijvoorrad*) walaupun adanya *verzet* atau kasasi dari Tergugat;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dari perkara ini;

Apabila yang terhormat Majelis Hakim berpendapat lain:

Subsider: Mohon putusan yang patut dan adil menurut hukum;

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

1. Bahwa Tergugat menyangkal dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat, kecuali apa yang diakui secara tegas-tegas;

2. Bahwa gugatan Penggugat cacat formil:

a. Identitas Penggugat tidak jelas;

b. Bertentangan dengan Hukum Acara Perdata dan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam mengajukan gugatan;

c. Tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat;

3. Bahwa Penggugat dengan sengaja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan menolak ditugaskan di Departemen lain yang di dalam perusahaan, bahkan Penggugat sendiri meminta untuk diputuskan hubungan kerja, tanpa adanya alasan yang jelas menolak surat tugas yang diberikan Tergugat kepada Penggugat;

4. Bahwa Penggugat sendirilah yang mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat karena Penggugat sendirilah yang memutuskan hubungan kerja dengan menolak surat tugas yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat serta Penggugat tidak mau mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan dipercayakan oleh Tergugat kepada Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa Penggugat dengan sengaja melakukan perbuatan yang tidak menyenangkan dengan bertindak semena-mena, melanggar peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang berlaku dengan tidak disiplin, serta mengingkari Surat Pernyataan Penggugat yang dibuat dan ditandatangani sendiri oleh Penggugat yang berisikan "bersedia menerima sanksi tanpa syarat dalam bentuk apapun bila melanggar peraturan perusahaan," Hal ini memperjelas bahwa Penggugat telah terbiasa melanggar peraturan perusahaan dengan memutarbalikkan kebenaran. Ini menunjukkan bahwa Penggugat telah dikualifikasikan *mengundurkan diri sendiri* dan Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja melainkan Penggugat sendirilah yang mengakhiri hubungan kerja (*Mengundurkan diri sendiri*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado telah memberikan putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnd tanggal 17 Desember 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak harmonis dan tidak dapat dipertahankan sehingga putus demi hukum;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp45.789.366,00 (empat puluh lima juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu tiga ratus enam puluh enam rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp2.844.060,00 sejak bulan Oktober 2014 sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht*);
- Membebaskan biaya perkara pada Negara hingga kini Nihil;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 25 Januari 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Agustus 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 Januari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnd yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di

Halaman 6 dari 11 hal. Put.Nomor 149 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Manado pada tanggal 9 Februari 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 17 Mei 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado pada tanggal 24 Mei 2016;

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 adalah:

1. Bahwa pemohon kasasi bertetap pada jawaban pemohon kasasi yang telah diajukan pada persidangan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado dan menolak seluruh dalil-dalil termohon kasasi dimaksud;
2. Bahwa Pemohon Kasasi menolak secara tegas gugatan Termohon Kasasi dalil 1 dan 2, mengenai masa kerja Termohon Kasasi terhitung sejak tahun 2003 bukan tahun 2002 sehingga perlu di buktikan kebenarannya, sedangkan dalil 2 telah di luar pokok perkara;
3. Bahwa Pemohon Kasasi secara tegas menolak dalil 3 dan dalil 4 gugatan Termohon Kasasi karena mengenai demosi atau penurunan jabatan adalah hak Pemohon Kasasi karena Pemohon Kasasi tidak menghilangkan hak Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi tidak Pernah melakukan diskriminasi terhadap Termohon Kasasi karena surat tugas tersebut bersifat sementara yang disebabkan kurangnya tenaga kerja di restoran apalagi Pemohon Kasasi telah dirusakan nama baiknya dan dirugikan dari tindakan Termohon Kasasi yang tidak disiplin dengan sering terlambat masuk kerja bahkan lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga Pemohon Kasasi sering mendapatkan pengaduan dan/atau keluhan dari karyawan yang lalai atas perilaku Termohon Kasasi yang kurang baik, termasuk surat tugas yang belum dilaksanakan Termohon Kasasi;
4. Bahwa Termohon Kasasi dengan tanpa etika dan kesopanan masuk keruangan Pemohon Kasasi dengan cara marah-marah (membentak) untuk memutuskan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi, perilaku Termohon Kasasi telah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku, jadi sikap dan perilaku Termohon Kasasi sendiri yang menentukan dirinya untuk

Halaman 7 dari 11 hal. Put.Nomor 149 K/Pdt.Sus-PHI/2017



mengakhiri hubungan kerja dengan memutuskan hubungan kerja sendiri yang dikualifikasikan mengundurkan diri sendiri, sebab Pemohon Kasasi tidak pernah memberikan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi;

5. Bahwa Pemohon Kasasi secara tegas menolak dalil 5 dan dalil 6 gugatan Termohon Kasasi karena harus dibuktikan kebenarannya tentang skorsing, sebab sampai dengan saat ini Termohon Kasasilah yang tidak melaksanakan pekerjaannya sebagaimana surat tugas dan mengingkari surat pernyataannya yang dibuat sendiri yang mana Termohon Kasasi bersedia menerima sanksi dalam bentuk apapun tanpa syarat, hal ini sangat jelas Termohon Kasasi mampu memutarbalikan fakta dan berani melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku karena Termohon Kasasi telah terbiasa berbohong dan mengada-ada;
6. Bahwa Pemohon Kasasi secara tegas menolak dalil 7 dan dalil 8 gugatan Termohon Kasasi sebab isi gugatan cacat formil dengan tidak mencantumkan upah yang sebenarnya melainkan upah yang tidak sesuai sehingga tuntutan hak-haknya cacat hukum karena tidak memenuhi syarat hukum acara perdata;
7. Bahwa Pemohon Kasasi secara tegas menolak dalil 9 gugatan Termohon Kasasi sebab Termohon Kasasilah yang tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan secara damai sehingga Pemohon Kasasi merasa tidak dihargai bahkan heran Termohon Kasasi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado padahal Termohon Kasasi sendirilah yang telah memutuskan hubungan kerja sendiri atau mengundurkan diri sendiri sebab Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan apalagi menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK);
8. Bahwa Pemohon secara tegas menolak dalil 10,11 dan dalil 12 gugatan Termohon Kasasi karena tidak berdasar, mengenai anjuran Pemohon Kasasi menolak sebab Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan dan menertibkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi sehingga Pemohon Kasasi keberatan dengan tindakan mediator yang tidak arif dan bijaksana dalam memandang persoalan;
9. Bahwa Termohon Kasasi sendirilah yang mengakhiri hubungan kerja dengan cara:
 - a. Menolak surat tugas Termohon Kasasi;
 - b. Termohon Kasasi tanpa etika dan kesopanan masuk di ruangan Pemohon Kasasi dengan suara keras memarahi/membentak Pemohon



Kasasi meminta untuk memutuskan hubungan kerja, berarti Termohon Kasasi sendirilah yang mengundurkan diri sendiri;

- c. Termohon Kasasi tidak melaksanakan pekerjaan;
- d. Termohon Kasasi telah melakukan pemutusan hubungan kerja/ mengakhiri hubungan kerja sendiri;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 9 Februari 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 24 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* sudah benar dalam memberikan pertimbangan hukum PHK karena pekerja menolak perintah atasan (mutasi) dan sudah pernah ditegur maka Penggugat berhak atas kompensasi PHK berupa uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 (2), uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 (3) dan uang Penggantian Hak sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003;

Bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas menurut pendapat Mahkamah Agung amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnd tanggal 17 Desember 2015 harus diperbaiki karena tidak memuat sejak kapan terjadi PHK yaitu sejak putusan *Judex Facti* dibacakan tanggal 17 Desember 2015;

Bahwa mengenai upah proses, putusan *Judex Facti* juga harus diperbaiki karena dalam putusannya *Judex Facti* menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sebesar Rp2.844.060,00 sejak bulan Oktober 2014 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap, hal ini bertentangan dengan ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang membatasi upah proses untuk paling lama 6 (enam) bulan, sehingga oleh karena dalam petitum gugatannya Penggugat mohon agar Tergugat dihukum membayar upah proses hanya untuk 3 (tiga) bulan saja maka tuntutan upah proses itu dikabulkan untuk 3 bulan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **PIMPINAN/ MANAJEMEN WISMA PELAUT INTERNASIONAL BITUNG**, tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnd tanggal 17



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember 2015 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 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;

MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PIMPINAN/ MANAJEMEN WISMA PELAUT INTERNASIONAL BITUNG**, tersebut;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Negeri Manado Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mnd tanggal 17 Desember 2015 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak dibacakannya putusan oleh *Judex Facti* yaitu tanggal 17 Desember 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seluruhnya sejumlah Rp45.789.366,00 (empat puluh lima juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu tiga ratus enam puluh enam rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sebesar 3 bulan x Rp2.844.060,00 = Rp8.532.180,00 (delapan juta lima ratus tiga puluh dua ribu seratus delapan puluh rupiah);

Membebankan biaya perkara kepada negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 20 Maret 2017 oleh Sudrajad

Halaman 10 dari 11 hal. Put.Nomor 149 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dimyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, 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 Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H.

Ttd./

Sudrajad Dimyati, S.H.,M.H.

Ttd./

H. Buyung Marizal, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti

Ttd./

Arief Sapto Nugroho, S.H.,M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 11 dari 11 hal. Put.Nomor 149 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)