



PUTUSAN

Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi telah memutus sebagai berikut dalam perkara:

JONNY SIMANJUNTAK, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan G 1 Nomor 22, RT 002, RW 002, Slipi Petamburan, Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Thomas Hipas Purba, S.H., dan kawan, Para Advokat dan Konsultan Hukum "Hipas Purba dan Rekan", berkantor di Jalan Melati Raya Nomor 103, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Maret 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

Lawan

PT HOLCIM INDONESIA Tbk, diwakili oleh Farida Helianti Sastrosatomo dan Wiwik Wahyuni, masing-masing selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Raya Narogong Km. 7, Bogor, Provinsi Jawa Barat, cq PT HOLCIM INDONESIA Tbk, berkedudukan Pusat di Talavera Suite Lantai 15, Talavera Office Park, Jalan TB. Simatupang Nomor 22-26, Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sabeni Endik, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan KSR Dadi Kusmayadi Nomor 14, Cibinong, Bogor, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Desember 2015;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A khusus Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil:

Halaman 1 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa pada tanggal 30 Maret 2012, Penggugat dan Tergugat telah membuat dan menandatangani perjanjian kerja sebagai karyawan tetap, dimana Penggugat diterima sebagai *security superintendent* di tempat Tergugat. Sesuai Bukti P-1;
2. Bahwa besarnya gaji pokok terakhir yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat untuk setiap bulan adalah sejumlah Rp13.248.137,00 (tiga belas juta dua ratus empat puluh delapan ribu seratus tiga puluh tujuh Rupiah). Sesuai Bukti P-2;
3. Bahwa setelah Penggugat diterima bekerja di tempat Tergugat, kemudian Penggugat ditugaskan di Kabupaten Tuban Provinsi Jawa Timur. Dan selama ditugaskan di Tuban, Penggugat bekerja dengan baik sehingga mendapatkan nilai 9,55 (sembilan koma lima puluh lima) sebagaimana diterangkan dalam *employee evaluation form for probation period* dan juga mendapatkan pujian dari Ramiro Velasco salah satu Project Manager di Tuban sebagaimana ternyata dengan surat elektronik yang dikirimkan tanggal 8 Februari 2013. Sesuai Bukti P-3;
4. Bahwa pada tanggal 29 April 2013 tanpa alasan yang jelas, Tergugat melakukan mutasi dan demosi jabatan terhadap Penggugat, yang membuat Penggugat tidak dapat menerima tindakan Tergugat, akhirnya Penggugat menyampaikan hal tersebut kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor sehingga mengeluarkan Anjuran Nomor 565/575/HI Syaker/2013 tanggal 31 Desember 2013:
 - A. Bahwa mutasi terhadap pekerja oleh PT Holcim Indonesia Tbk., Tuban, Jawa Timur ke PT Holcim Indonesia Tbk., Narogong Kabupaten Bogor, Jawa Barat dapat dipertimbangkan dengan tetap menempatkan pada posisi yang selevel/setingkat;
 - B. Bahwa perusahaan agar tetap membayar hak pekerja yang belum dibayarkan;
 - C. Bahwa kepada pihak sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13 diminta untuk memberikan jawaban paling lambat 10 hari dan memberikan tembusannya kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Bogor dan bilamana salah satu pihak menolak anjuran, maka dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung. Sesuai Bukti P-4;
5. Bahwa atas anjuran dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor dengan Anjuran Nomor 565/575/HI Syaker/2013 tanggal 31 Desember 2013, Tergugat tidak melaksanakannya;

Halaman 2 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa selanjutnya pada tanggal 22 November 2013, Penggugat mengajukan cuti kepada Tergugat untuk jangka waktu selama 7 (tujuh) hari terhitung dari tanggal 25 November 2013 sampai dengan tanggal 3 Desember 2013;
7. Bahwa ternyata ketika Penggugat masih dalam keadaan cuti (tidak masuk kerja), Penggugat mengalami sakit selama 17 (tujuh belas) hari, yaitu terhitung dari tanggal 2 Desember 2013 sampai dengan tanggal 20 Desember 2013. Sesuai Bukti P-5;
8. Bahwa kemudian setelah Penggugat sembuh dari sakit dan hendak masuk kerja, serta akan menyerahkan surat keterangan sakit yang dikeluarkan oleh dokter tempat Penggugat berobat, namun yang didapatkan Penggugat adalah Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat yang diberi tanggal 17 Desember 2013 dengan alasan Penggugat telah mangkir selama 10 hari kerja tanpa ada keterangan. Sesuai Bukti P-6;
9. Bahwa Penggugat tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat, karena Penggugat tidak pernah mangkir selama 10 (sepuluh) hari kerja tanpa keterangan sebagaimana yang dituduhkan Tergugat;
10. Bahwa akibat tindakan sewenang-wenang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Penggugat, kemudian pada tanggal 22 Oktober 2014 melalui kuasa hukum mencatatkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor. Sesuai Bukti P-7;
11. Bahwa akibat tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga pada tanggal 27 Januari 2015 Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor mengeluarkan Anjuran tertulis Nomor 565/599/HI Syaker/2015 yang berisi:
 - A. Bahwa pemutusan hubungan kerja antara pihak perusahaan PT Holcim Indonesia dengan pekerja saudara Jonny Simanjuntak belum dapat dipertimbangkan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) butir (a) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - B. Bahwa pihak perusahaan agar mempekerjakan kembali pekerja di tempat semula dan hak pekerja yang belum dibayar agar dibayarkan;
 - C. Bahwa kepada para pihak sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 13 diminta untuk memberikan jawaban secara tertulis kepada Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan

Halaman 3 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Transmigrasi Kabupaten Bogor, dan bilamana salah satu pihak menolak anjuran, maka dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Bandung. Sesuai Bukti P-8;

12. Bahwa sehubungan dengan gagalnya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sebagaimana dituangkan pada risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Kabupaten Bogor, bahwa Tergugat tetap tidak mau memenuhi anjuran untuk mempekerjakan Tergugat kembali pada posisi semula. Sesuai Bukti P-9;
13. Bahwa kemudian Penggugat melalui kuasa hukumnya, pada tanggal 8 Oktober 2015 berkirim surat kepada Tergugat untuk melaksanakan Anjuran Nomor 565/599/HI Syaker/2015 tanggal 27 Januari 2015 dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor, namun Tergugat tidak menanggapi hingga gugatan ini didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung. Sesuai Bukti P-10;
14. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama antara Penggugat dan Tergugat untuk periode tahun 2012 sampai dengan tahun 2014, pada Pasal 31 tentang Tata Cara Penyelesaian Pelanggaran Tata Tertib dan sanksinya, dijelaskan:
Penyelesaian tata tertib tingkat pertama:
Setiap pelanggaran tata tertib tingkat pertama harus diselesaikan secara internal oleh direktorat terkait melalui pembinaan/teguran lisan/surat peringatan yang dilakukan oleh atasan karyawan yang bersangkutan dan jika diperlukan didampingi oleh serikat pekerja. Surat peringatan diberikan oleh atasan yang bersangkutan dengan tembusan kepada serikat pekerja dan pejabat direktorat SDM. Apabila mendapat surat peringatan resmi lebih dari 3 (tiga) kali dalam setahun, dapat dilakukan pemberhentian sementara (*skorsing*) selanjutnya dapat diproses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sesuai Bukti P-11;
15. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, tanpa adanya Surat Peringatan Pertama (SP-1), Surat Peringatan Kedua (SP-2) dan Surat Peringatan Ketiga (SP-3) sesuai Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena bertentangan dengan jiwa Pasal 151 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat disimpulkan perbuatan dari



pada Tergugat telah bertentangan dengan pasal tersebut dan tidak ada alasan yang cukup dan sah menurut hukum untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat;

16. Bahwa terhadap anjuran Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Bogor tersebut, Tergugat ternyata tidak menerima dan oleh karenanya Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung, untuk membayarkan hak-hak Penggugat;
17. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka wajar bilamana Penggugat menuntut hak-hak Penggugat untuk jangka waktu hingga Penggugat pensiun umur 56 tahun pada tahun 2028;
18. Bahwa pada perkara *a quo*, karena Tergugatlah yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa karena Penggugat diberhentikan bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka Tergugat harus membayar hak-hak Penggugat hingga pensiun umur 56 tahun pada tahun 2028 (untuk aktif kerja 15 tahun lagi), sehingga hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat adalah:
 - a. Uang pesangon:
 $15 \text{ tahun} \times 12 \text{ bulan} \times \text{Rp}13.248.137,00 = \text{Rp}2.384.664.660,00$;
 - b. Uang penghargaan masa kerja (16 tahun kerja):
 $6 \times \text{Rp}13.248.137,00 = \text{Rp} 79.488.822,00$;
 - c. Uang penggantian perumahan dan pengobatan:
 $15\% \times \text{Rp}2.464.153.482,00 = \text{Rp} 369.623.022,00+$
Total
 $= \text{Rp}2.833.776.504,00$;
(dua miliar delapan ratus tiga puluh tiga juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus empat rupiah);
20. Bahwa maksud Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat, juga tanpa adanya *skorsing* terlebih dahulu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3), sehingga upah Penggugat tidak lagi dibayar oleh Tergugat, pada hal Penggugat mempunyai tanggungan 2 (dua) orang anak masih sekolah dan seorang istri membutuhkan biaya hidup;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21. Bahwa untuk menghindari terjadinya masalah baru yang akan dialami oleh Penggugat, mengingat biaya sekolah anak dan biaya hidup yang semakin mahal, maka terlebih dahulu dimohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung, untuk mengambil atau menjatuhkan putusan provisi dalam bentuk putusan sela terlebih dahulu sebelum adanya putusan akhir mengenai perkara ini;
22. Bahwa gugatan Penggugat adalah didukung oleh alat bukti-bukti yang sah dan otentik, sehingga guna menghindari supaya gugatan Penggugat tidak *illusionir*, maka sudah seharusnya diletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*), terhadap tanah dan bangunan milik Tergugat, berupa:
 - A. Tanah dan bangunan yang terletak dan dikenal Kantor Cabang PT Holcim Indonesia Tbk, di Jalan Raya Narogong Km 7, Bogor, Jawa Barat;
 - B. Tanah dan bangunan yang terletak dan dikenal Kantor Pusat PT Holcim Indonesia Tbk., di Talavera Suite Lantai 15, Talavera Office Park, Jalan TB. Simatupang Nomor 22-26 Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta;
23. Bahwa untuk antisipasi agar Tergugat tidak mengabaikan putusan pengadilan ini, mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) untuk setiap hari kelalaian melaksanakan putusan ini;
24. Bahwa nyata-nyata Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara semena-mena dan bertentangan dengan ketentuan hukum, maka sudah sepatutnya Para Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang timbul;

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

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan seluruh gugatan provisi;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh upah Penggugat sejumlah Rp13.248.137,00 (tiga belas juta dua ratus empat puluh delapan ribu seratus tiga puluh tujuh rupiah) perbulan, pada acara pemeriksaan pertama atau kedua, terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai adanya putusan berkekuatan hukum tetap mengenai perkara ini;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga penetapan provisi yang termaksud di atas;
3. Menyatakan sah hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat,

Halaman 6 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

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



dalam hal hubungan kerja dimana Penggugat sebagai pekerja/karyawan dan Tergugat sebagai pengusaha;

4. Menyatakan Tergugat telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) dan Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Tergugat hingga pensiun usia 56 tahun pada tahun 2028 (aktif kerja 15 tahun lagi) adalah:

a. Uang pesangon:

$$15 \text{ tahun} \times 12 \text{ bulan} \times \text{Rp}13.248.137,00 = \text{Rp}2.384.664.660,00;$$

b. Uang penghargaan masa kerja (16 tahun kerja):

$$6 \times \text{Rp}13.248.137,00 = \text{Rp} 79.488.822,00;$$

c. Uang penggantian perumahan dan pengobatan:

$$15\% \times \text{Rp}2.464.153.482,00 = \text{Rp} 369.623.022,00+$$

$$\text{Total} = \text{Rp}2.833.776.504,00;$$

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

6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*), atas harta milik Tergugat berupa:

A. Tanah dan bangunan yang terletak dan dikenal Kantor Cabang PT Holcim Indonesia Tbk, di Jalan Raya Narogong Km 7, Bogor, Jawa Barat;

B. Tanah dan bangunan yang terletak dan dikenal Kantor Pusat PT Holcim Indonesia Tbk., di Talavera Suite Lantai 15, Talavera Office Park, Jalan TB. Simatupang Nomor 22-26 Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta;

7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sejumlah Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) untuk setiap hari kelalaian melaksanakan putusan ini;

8. Memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya dilakukan perlawanan atau kasasi;

9. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat;

Subsidiar:

Apabila Majelis Hakim Pemeriksa Perkara yang terhormat berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang sebaik-baiknya (*naar goede justitie recht doen*) atau putusan yang seadil-adilnya dan patut menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*);

- a. Bahwa Penggugat dalam gugatannya dalam halaman 2 menyatakan bahwa gugatan Penggugat berkaitan dengan perselisihan mengenai mutasi dan demosi jabatan Penggugat dari Tuban Jawa Timur ke PT Holcim Indonesia, Tbk., Narogong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat;
- b. Bahwa perselisihan tersebut telah melalui tahapan mediasi dengan Anjuran dari Mediator Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 565/575/Hi-Syaker/2013 tanggal 31 Desember 2013 dengan anjuran:
 - A. Bahwa mutasi terhadap pekerja oleh PT Holcim Indonesia Tbk., Tuban, Jawa Timur ke PT Holcim Indonesia Tbk., Narogong Kabupaten Bogor, Jawa Barat dapat dipertimbangkan dengan tetap menempatkan pada posisi yang selevel/setingkat;
 - B. Bahwa perusahaan agar tetap membayar hak pekerja yang belum dibayarkan;
- c. Bahwa dalam gugatan Penggugat dalam halaman 3 dan seterusnya menyatakan gugatan Penggugat berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan telah pula melalui tahapan mediasi dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 565/599/Hi.syaker/2015 tanggal 27 Januari 2015 dengan anjuran:
 - A. Bahwa pemutusan hubungan kerja antara pihak perusahaan PT Holcim Indonesia dengan pekerja saudara Jonny Simanjuntak belum dapat dipertimbangkan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) butir (a) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - B. Bahwa pihak perusahaan agar mempekerjakan kembali pekerja di tempat semula dan hak pekerja yang belum dibayar agar dibayarkan;
- d. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila para pihak atau salah satu pihak tidak dapat menerima anjuran dapat mengajukan pada pengadilan hubungan industrial;
- e. Bahwa perselisihan yang diajukan oleh Penggugat terdiri dari 2 perselisihan yaitu perselisihan mengenai mutasi dan demosi dan yang satu lagi mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dinyatakan Penggugat dalam gugatannya maka seharusnya gugatannya dipisahkan dan berdiri sendiri dan tidak dapat dijadikan satu gugatan;
- f. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 172 Hukum Acara Perdata (HIR) yang menyatakan secara tegas bahwa pengakuan dimuka sidang

Halaman 8 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merupakan bukti yang sangat kuat dan tidak dapat ditarik kembali maka sangat jelas gugatan Penggugat sangat kabur karena 2 (dua) perselisihan yang berbeda dijadikan dalam 1 (satu) gugatan dan karena itu gugatan tidak dapat diterima karena gugatan kabur;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 221/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg., tanggal 2 Maret 2016 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak gugatan provisi Penggugat;

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat dalam hubungan kerja di mana Penggugat sebagai pekerja dan Tergugat sebagai pengusaha;
3. Membebankan biaya perkara sejumlah Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah) kepada Penggugat;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat pada tanggal 2 Maret 2016 kemudian terhadapnya oleh Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Maret 2016, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 Maret 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 28/Kas/G/2016/PHI/PN Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 18 Maret 2016;

Bahwa, memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 21 Maret 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 24 Maret 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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Halaman 9 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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

Keberatan pertama:

Bahwa surat panggilan masuk kerja ke-1, ke-2 dan ke-3 yang dilakukan Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi atas ketidakhadiran pada tanggal 4 sampai dengan 16 Desember 2013 adalah tidak sah dan tidak mengikat;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* Tingkat Pertama pada halaman 26 Putusan Perkara Nomor 221/Pdt.Sus/PHI/2015/PN Bdg, pada paragraf terakhir, yang mengatakan: berdasarkan fakta hukum tersebut di atas terbukti bahwa bukti surat sakit Pemohon Kasasi (*vide* P-5, P-6, P-7 dan P-8) tidak disampaikan kepada Termohon Kasasi dan aslinya berada ditangan Pemohon Kasasi dan pemberitahuan sakit Pemohon Kasasi baru disampaikan pada tanggal 17 Desember 2013 untuk sakitnya Pemohon Kasasi tanggal 16 sampai dengan 18 Desember 2013, sedangkan untuk sakit yang dari tanggal 5 sampai dengan 14 tidak disampaikan kepada atasan Termohon Kasasi, sehingga berdasarkan fakta hukum tersebut *Judex Facti* Tingkat Pertama berpendapat Bukti T-9 telah mematahkan Bukti P-5, P-6, P-7, P-8 sehingga bukti-bukti Pemohon Kasasi tersebut haruslah dikesampingkan adalah pertimbangan hukum yang sangat keliru; Bahwa karena alasan sakit Pemohon Kasasi yang tidak sembuh-sembuh terhitung sejak tanggal 2 Desember 2013 sampai dengan tanggal 16 Desember 2013 sehingga surat sakit asli berupa Bukti P-5, P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-10, yang seharusnya diserahkan kepada Termohon Kasasi masih berada ditangan Pemohon Kasasi, dan baru akan diberikan kepada Termohon Kasasi ketika Pemohon Kasasi hendak masuk kerja pada hari pertama tanggal 17 Desember 2013 setelah sembuh dari sakit. Hal ini pun tidak terlaksana juga, karena pada tanggal 17 Desember 2013 Pemohon Kasasi langsung diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Termohon Kasasi;

Bahwa *Judex Facti* Tingkat Pertama sangat keliru dalam pertimbangan hukum seolah-olah dengan tidak disampaikan langsung bukti asli surat sakit P-5, P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-10 dengan segera kepada Termohon Kasasi, menunjukkan bahwa sakit yang dialami/diderita Pemohon Kasasi adalah rekayasa dan tidak benar; Selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama putusan halaman 27 pada paragraf pertama mengatakan: bahwa karena ketidakhadiran Pemohon Kasasi untuk kembali bekerja di perusahaan Termohon Kasasi terhitung mulai tanggal 4 Desember 2013 tidak dilaksanakan oleh Pemohon Kasasi, dan Pemohon Kasasi telah dipanggil sebanyak 3 kali dan Pemohon Kasasi tetap tidak memenuhi panggilan tersebut, maka prosedur yang dilakukan oleh Termohon Kasasi sesuai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan amanat Pasal 168 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga surat panggilan I, II dan III yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi haruslah dinyatakan sah secara hukum adalah pertimbangan hukum yang sangat keliru;

Bahwa sebagaimana dalam gugatan dan replik Pemohon Kasasi, sangat jelas diterangkan dikarenakan dengan alasan sakit yang dialami/diderita oleh Pemohon Kasasi (*vide* Bukti P-5, P-6, P-7 dan P-8) sehingga Pemohon Kasasi tidak dapat masuk kerja seperti biasanya, walaupun telah dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali;

Selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama Putusan Perkara Nomor 221/Pdt.Sus/PHI/2015/PN Bdg., pada halaman 27 paragraf pertama: mengenai tenggang waktu panggilan masuk kerja (*vide* Bukti T-5, T-6 dan T-7) berupa panggilan ke-1, ke-2 dan ke-3 yang dilakukan Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi dengan atasannya sdr. Jumaedy pada tanggal 5 Desember 2015 (jam 08.30), tanggal 6 Desember 2013 (jam 01.44), dan pada tanggal 6 Desember 2013 (jam 01.55) namun Pemohon Kasasi tidak memenuhi panggilan kerja tersebut;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama tersebut telah salah dan keliru menafsirkan apa yang dimaksud dengan panggilan yang patut dan sah menurut hukum;

Dalam penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan Pasal 168 menjelaskan: bahwa panggilan yang patut dan sah menurut undang-undang adalah panggilan yang seharusnya dan semestinya dimana tenggang waktu antara panggilan ke-I dengan panggilan ke-II serta panggilan ke-III adalah paling sedikit 3 (tiga) hari kerja;

Namun faktanya antara panggilan ke-I (tanggal 5 Desember 2013 jam 08.30 Wib) jika dihubungkan dengan panggilan ke-II (tanggal 6 Desember 2013 jam 01.44 Wib) dimana tenggang waktunya adalah 1 (satu) hari, demikian pula tenggang waktu antara panggilan ke-II (tanggal 6 Desember 2013 jam 01.44 Wib) dengan panggilan ke-III dimana jangka waktunya hanya hitungan jam yaitu dalam 1 (satu) hari;

Berdasarkan uraian dan penjelasan Pemohon Kasasi di atas, bahwa panggilan masuk kerja ke-1, 2 dan ke-3 yang dilakukan Termohon Kasasi tidak prosedural dan cacat hukum sehingga panggilan masuk kerja tersebut menjadi tidak sah dan tidak patut menurut hukum oleh karenanya dianggap batal demi hukum, dan menjadi alasan bagi Yang Mulia Hakim Kasasi untuk mengabulkan permohonan Pemohon Kasasi;

Halaman 11 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

Halaman 11



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dengan demikian pemeriksaan *Judex Facti* Tingkat Pertama pada perkara *a quo* tidak memenuhi syarat materil sebagaimana dimaksudkan oleh Pasal 50 *juncto* Pasal 53 ayat (2) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman *juncto* Pasal 68 A ayat (2) Undang Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum *juncto* Pasal 195 ayat (1) Rbg atau Pasal 184 ayat (1) HIR, dikarenakan tidak memuat pertimbangan hukum yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum tepat dan benar, oleh karenanya Pemohon Kasasi mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi membatalkan putusan *a quo* dan mohon agar menyatakan gugatan Pemohon Kasasi dapat diterima:

Keberatan kedua:

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku:

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama Putusan Perkara Nomor 221/Pdt.Sus/PHI/2015/PN Bdg., pada halaman 28 paragraf pertama: bahwa cuti yang sah dan berlaku bagi Pemohon Kasasi adalah cuti dari tanggal 25 November 2013 sampai dengan 4 Desember 2013 sehingga waktu cuti dari tanggal 5 Desember sampai dengan 16 Desember 2013 adalah cuti yang tidak sah karena Pemohon Kasasi tidak mendapat ijin dari Termohon Kasasi adalah pertimbangan hukum yang keliru;

Bahwa benar Pemohon Kasasi mendapat cuti dari tanggal 25 November 2013 sampai dengan 4 Desember 2013, namun sebagaimana dalil Pemohon Kasasi didasarkan pada fakta hukum dengan didukung Bukti P-5 dimana ketika Pemohon Kasasi masih dalam cuti telah mengalami/jatuh sakit dari tanggal 2 Desember 2013 sehingga tidak dapat masuk kerja. Demikian juga untuk selanjutnya terhitung dari tanggal 2 Desember 2013 tersebut Pemohon Kasasi tidak dapat hadir lagi untuk masuk kerja karena sakitnya Pemohon Kasasi belum sembuh juga yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter (*vide* Bukti P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-10);

Bahwa selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama mengatakan bahwa cuti dari tanggal 5 Desember 2013 sampai dengan 16 Desember 2013 cuti yang tidak sah adalah pertimbangan hukum yang keliru;

Bahwa sebagaimana dalil Pemohon Kasasi yang didukung Bukti P-5, P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-10, dan dalam waktu bersamaan ketika Pemohon Kasasi masih menjalani cuti dari tanggal 25 November 2013 sampai dengan tanggal 3 Desember 2013 (T-5), Pemohon Kasasi menderita sakit terhitung dari tanggal 2

Halaman 12 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember sampai dengan 4 Desember 2013 (*vide* Bukti P-5), hingga sampai tanggal 20 Desember 2013 (*vide* Bukti P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-10), sehingga pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama keliru dan salah menafsirkan dengan ketidakhadiran Pemohon Kasasi dari tanggal 4 Desember 2013 yang seharusnya masuk kerja hingga sampai dengan tanggal 16 Desember 2013 Pemohon Kasasi tidak juga masuk kerja, menjadikan seolah-olah Pemohon Kasasi cuti sendiri tanpa ada izin sebagaimana dalil dari Termohon Kasasi, namun fakta yang terjadi adalah bahwa ketika Pemohon Kasasi masih cuti, kebetulan dalam waktu bersamaan Pemohon Kasasi mengalami sakit;

Selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama halaman 28 paragraf keempat mengatakan berdasarkan fakta hukum bukti surat sakit P-5, P-6, P-7, P-8 bukti asli ada pada Pemohon Kasasi dan tidak pernah diinformasikan/disampaikan baik langsung maupun melalui *email* kepada Termohon Kasasi, maka surat sakit tersebut tidak dapat dijadikan sebagai alasan pembenar bagi Pemohon Kasasi yang mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi sakit, adalah pertimbangan hukum yang keliru pula;

Sebagaimana dalil Pemohon Kasasi, berdasarkan bukti surat dikarenakan alasan sakit yang diderita Pemohon Kasasi yang dapat dibuktikan dengan surat keterangan sakit dari dokter tempat Termohon Kasasi berobat (*vide* Bukti P-5, P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-10) adalah merupakan bukti sangat kuat Pemohon Kasasi benar-benar menderita sakit, sehingga tidak dapat hadir untuk masuk kerja;

Selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama pada halaman 28 paragraf terakhir mengatakan: bahwa karena alasan Pemohon Kasasi sakit dari tanggal 2 sampai dengan 14 Desember 2013, tidak dapat dijadikan alasan pembenar oleh *Judex Facti* Tingkat Pertama, maka Termohon Kasasi melakukan panggilan I, II dan III yang telah dinyatakan sah oleh *Judex Facti* Tingkat Pertama dalam pertimbangan terdahulu, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 168 ayat (1) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 kepada Pemohon Kasasi (Bukti T-10, P-11) yang dilakukan oleh Termohon Kasasi pada tanggal 17 Desember 2013 dengan dilanjutkan melakukan perundingan *bipartit* dengan Pemohon Kasasi serta dilakukan mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor (P-13, P-14) dan dilanjutkan dengan menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah ditempuh oleh kedua belah pihak, sehingga proses pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah pertimbangan hukum yang sangat keliru dan salah;

Halaman 13 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sebagaimana pada penjelasan Pemohon Kasasi di atas, berdasarkan fakta hukum dengan Bukti P-5, P-6, P-7, P-8, P-9 dan P-10 yang membuktikan Pemohon Kasasi benar-benar sakit, dan bukti asli akan diberikan kepada Termohon Kasasi kemudian ketika masuk kerja hari pertama setelah sembuh dari sakit, tidaklah menjadi alasan bagi *Judex Facti* Tingkat Pertama untuk menyatakan bahwa alasan sakit Pemohon Kasasi tidak berdasar;

Bahwa andai kata dalil Termohon Kasasi berdasar yang menyebutkan Termohon Kasasi mangkir kerja sehingga tidak serta merta menjadi alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada hal dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Holcim Indonesia periode 2012 sampai dengan 2014 (*vide* Bukti P-15) pada Pasal 31 sangat tegas menyebutkan setiap pelanggaran tata tertib tingkat pertama harus diselesaikan secara internal oleh direktorat terkait melalui pembinaan/teguran lisan/surat peringatan;

Bahwa ketentuan yang telah diakui dan disepakati oleh para pihak yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama, telah dilanggar oleh Termohon Kasasi sebagaimana keterangan saksi Jumaedy dan saksi Maya Elisabeth Meliala dimana Termohon Kasasi sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi, tidak pernah melakukan pembinaan/teguran lisan/surat peringatan;

Hal ini pula sejalan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151:

Ayat (1) berbunyi:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”;

Ayat (2) berbunyi:

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”;

Ayat (3) berbunyi:

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Halaman 14 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam perkara *a quo*, faktanya ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 1, 2 dan 3 telah dilanggar oleh Termohon Kasasi, terbukti pula sebagaimana Anjuran dari Disnaker Kabupaten Bogor Nomor 565/559/Hi Syaker/2015 tanggal 27 Januari 2015 (*vide* Bukti P-13) dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor (*vide* Bukti P-14);

Selanjutnya dengan tegas diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161:

Ayat (1) berbunyi:

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan ke-1, surat peringatan ke-2, dan surat peringatan ke-3 secara berturut-turut;

Pada perkara *a quo* *Judex Facti* Tingkat Pertama telah keliru dan salah dalam pertimbangan hukum, bahwa andai kata Pemohon Kasasi telah melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan seharusnya karena perintah undang-undang (Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) sebelum Termohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja harus terlebih dahulu untuk memberikan Surat Peringatan ke-1, ke-2 dan ke-3 kepada Termohon Kasasi, hal ini terbukti pula berdasarkan fakta persidangan sebagaimana keterangan saksi Jumaidi dan saksi Maya Elisabeth Meliala, dimana Termohon Kasasi tidak pernah melakukan pembinaan/teguran lisan dan memberikan Surat Peringatan ke-1, Surat Peringatan ke-2 dan Surat Peringatan ke-3;

Bahwa dengan demikian pemeriksaan *Judex Facti* Tingkat Pertama pada perkara *a quo* tidak memenuhi syarat materiil sebagaimana dimaksudkan oleh Pasal 50 *juncto* Pasal 53 ayat (2) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman *juncto* Pasal 68 A ayat (2) Undang Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum *juncto* Pasal 195 ayat (1) Rbg atau Pasal 184 ayat (1) HIR, dikarenakan tidak memuat pertimbangan hukum yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum tepat dan benar, oleh karenanya Pemohon Kasasi mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi membatalkan putusan *a quo* dan mohon agar menyatakan gugatan Pemohon Kasasi dapat diterima;

Keberatan ketiga:

Bahwa Pemohon Kasasi berhak mendapat uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Termohon Kasasi;

Halaman 15 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* Tingkat Pertama Putusan Perkara Nomor 221/Pdt.Sus/2015/PN Bdg., pada halaman 29 alinea kedua mengatakan: bahwa berdasarkan dalil gugatan dan dalil sangkalan tersebut di atas, *Judex Facti* Tingkat Pertama akan mempertimbangkan sebagai berikut: pemberian surat peringatan ke-I, ke-II dan ke-III secara berjenjang dapat diberikan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran sifatnya ringan atau sedang, namun terhadap pelanggaran berat dan diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat saja perusahaan memberikan langsung surat peringatan ke III tanpa harus memberikan surat peringatan ke-I dan II dan hal ini sesuai dengan Pasal 161, namun perusahaan diwajibkan melakukan pemanggilan kepada pekerjanya yang tidak hadir bekerja dan tidak memberikan keterangan berupa panggilan kerja I dan II yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1, 2 dan 3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: adalah pertimbangan hukum yang sangat keliru;

Bahwa *Judex Facti* Tingkat Pertama dalam pertimbangan hukum telah keliru dan salah menafsirkan ketentuan Pasal 161 ayat (1, 2 dan 3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 161 ayat 1 dengan tegas menyebutkan:

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan ke-1, surat peringatan ke-2, dan surat peringatan ke-3 secara berturut-turut;

Pada perkara *a quo*, karena alasan sakit Pemohon Kasasi sesuai bukti surat sakit sehingga tidak masuk kerja (*vide* Bukti P-5 sampai dengan P-10), sedangkan disisi lain menurut Termohon Kasasi karena Pemohon Kasasi telah cuti sendiri sehingga dikualifisir telah dianggap mengundurkan diri, dan jika dihubungkan dengan peraturan perusahaan PT Holcim Indonesia (*vide* Bukti P-15, Pasal 31 Perjanjian Kerja Bersama), dikarenakan Pemohon Kasasi tidak masuk kerja alasan sakit bukan merupakan pelanggaran berat, hanya saja dikategorikan pelanggaran tata tertib sehingga diperlukan pembinaan/teguran secara lisan/surat peringatan;

Oleh karenanya pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama adalah keliru yang mengatakan jika melakukan pelanggaran berat dapat langsung memberikan surat peringatan ke-3 tanpa didahului surat peringatan I dan ke II;

Bahwa berdasarkan fakta hukum, terhadap Pemohon Kasasi tidak pernah diberikan Termohon Kasasi apakah Surat Peringatan I, Surat Peringatan II dan Surat Peringatan III sebagaimana perintah undang-undang dan begitu pula yang terungkap dipersidangan berdasarkan keterangan saksi Jumaidy dan saksi

Halaman 16 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maya Elisabeth Meliala, namun yang didapatkan Pemohon Kasasi adalah Surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 17 Desember 2013;

Demikian pula pertimbangan *Judex Facti* Tingkat Pertama, yang mengatakan, bahwa Surat Peringatan I, II dan III tidak mutlak harus diberikan kepada Pemohon Kasasi karena Pemohon Kasasi telah mengakui izin cuti diberikan atasannya dari tanggal 25 November 2013 sampai dengan 4 Desember 2013 (Bukti P-3), karena Penggugat pada hari yang ditentukan harus kembali masuk kerja dan tidak hadir ke tempat kerja, maka Termohon Kasasi melakukan pemanggilan ke I, II dan ke III tidak respon oleh Pemohon Kasasi, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi tanggal 17 Desember 2013 dapat dijadikan dasar untuk proses lebih lanjut baik melalui proses *bipartit*, mediasi, dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung adalah pertimbangan hukum yang keliru;

Bahwa Pemohon Kasasi perlu pertegas kembali, berdasarkan Bukti P-5 sampai dengan Bukti P-10 yang diajukan Pemohon Kasasi sebagai bukti benar Termohon Kasasi mengalami sakit, sehingga panggilan Termohon Kasasi untuk masuk kerja yaitu panggilan I, II dan III tidak dapat dipenuhi;

Bahwa berdasarkan Bukti P-5 sampai dengan Bukti P-10 yang diajukan Pemohon Kasasi yang kebenarannya tidak terbantahkan sehingga tidak dapat dianggap mangkir kerja, maka pemutusan hubungan kerja tanggal 17 Desember 2013 yang dilakukan Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi adalah tidak prosedural dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menjadi alasan bagi Majelis Hakim Kasasi untuk menolak gugatan Termohon Kasasi dan mengabulkan permohonan Pemohon Kasasi;

Berdasarkan dan beralasan yuridis serta pembuktian yang cukup menurut hukum sebagaimana ternyata dari keberatan-keberatan tersebut, Majelis Hakim Tingkat Pertama di dalam memeriksa dan mengadili serta memutus perkara *a quo*, telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku dan melampaui batas wewenang putusan *a quo* tidak memenuhi syarat materiil, sebagaimana dimaksudkan oleh Pasal 50 *juncto* Pasal 53 ayat (2) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman *juncto* Pasal 68 A ayat (2) Undang Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum *juncto* Pasal 195 ayat (1) Rbg atau Pasal 184 ayat (1) HIR, dikarenakan tidak memuat pertimbangan hukum yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum tepat dan benar, oleh karenanya Pemohon Kasasi mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim

Halaman 17 dari 20 hal. Put. Nomor 340 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Kasasi membatalkan putusan *a quo* dan mohon agar menyatakan gugatan Pemohon Kasasi dapat diterima;

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

Bahwa keberatan-keberatan dalam memori kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 18 Maret 2016 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 24 Maret 2016, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena terbukti pada saat tidak masuk kerja, berdasar surat keterangan dokter Penggugat sakit (*vide* Bukti P-5 sampai dengan P-10) sehingga Penggugat tidak dapat dikualifisir mangkir;
2. Bahwa terhadap peristiwa hukum di atas maka patut dan adil diterapkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena terbukti Penggugat melanggar dengan tidak menyampaikan surat sakit pada waktu tidak masuk kerja sehingga Penggugat berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa upah proses, dengan masa kerja 2 (dua) tahun lebih dan upah per bulan Rp13.248.137,00 sebagai berikut:

- Uang Pesangon = 3 x Rp13.248.137,00	= Rp39.744.411,00
- Uang Penggantian Hak = 15% x Rp39.744.411,00	= <u>Rp 5.961.661,65</u>
Jumlah	= Rp45.706.072,00

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi JONNY SIMANJUNTAK, tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 221/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg., tanggal 2 Maret 2016, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi dikabulkan, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Termohon 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 Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **JONNY SIMANJUNTAK**, tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 221/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg., tanggal 2 Maret 2016;

MENGADILI SENDIRI:

DALAM PROVISI:

- Menolak gugatan provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebesar Rp45.706.072,00 (empat puluh lima juta tujuh ratus enam ribu tujuh puluh dua rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Selasa, tanggal 21 Juni 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Maftuh Effendi, S.H., M.H.,
Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd.

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

Ttd.

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

Ketua Majelis,

Ttd.

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Maftuh Effendi, S.H., M.H.

Biaya Kasasi :

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

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