



PUTUSAN

Nomor 808 K/Pdt.Sus/2012

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:

CHOLIQ, bertempat tinggal di Desa Sumur Welut, RT.04, RW.01,
Kecamatan Lakarsantri, Kota Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa
kepada :

1. Kiswono, SH.,
2. Teguh Wibawanto, ST.,
3. Nurhasan, SE.,

Ketua, sekretaris dan Bendahara Dewan Pimpinan Cabang Federasi
Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh
Indonesia (F SP KEP SPSI) Kabupaten Gresik, berkedudukan di
Komplek Terminal Bunder Blok B No.46 Gresik, berdasarkan Surat
Kuasa Khusus Nomor 14/HI/13.03/V/2012, tanggal 23 Mei 2012,
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. PLATINUM CERAMICS INDUSTRY, beralamat di Desa
Lebaniwaras Km.32.5, Kecamatan Wringinanom, Kabupaten Gresik,
Jawa Timur, yang diwakili oleh Hadyanta Atya Kanta, selaku Direktur,
beralamat di Jalan Panglima Sudirman 23 - 25, Surabaya, dalam hal ini
memberi kuasa kepada :

Avan Loeckman Pranawa, SH. MM., *Senior Manager*, HR-GA PT.
Platinum Ceramics Industry, beralamat di Jalan Panglima Sudirman 23 -
25, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 038/SKP/HR-GA/
IX/2012, tanggal 20 Juni 2012,

Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat telah bekerja diperusahaan Tergugat yaitu PT. Platinum Ceramics Industry, bagian HRGA dengan jabatan Supervisor pabrik di Desa Lebaniwaras Km 32,5, Kecamatan Wringinanom-Gresik dengan masa Kerja 13 tahun dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.007.500,- per bulan dengan bukti (P-1) ;

Bahwa pada tanggal 13 Oktober 2011 Penggugat mendapatkan surat peringatan ke-2 dari Tergugat karena Penggugat dianggap melakukan pelanggaran yaitu mangkir selama 2 hari, dengan bukti (P-2) ;

Bahwa pada tanggal 29 Oktober 2011 Penggugat mendapat Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan No. PHK-PL-111 0-00001, bukti (P-3) ;

Bahwa Penggugat menolak Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja tersebut karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahwa alasan Tergugat dalam Memutus Hubungan Kerja sangatlah mengada-ada karena Penggugat hanya mendapatkan peringatan ke-2 (dua) dan tidak melakukan pelanggaran lagi tetapi dengan tiba-tiba Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja ;

Bahwa pada tanggal 9 November 2011 Penggugat mendapat surat panggilan 1 dan pada tanggal 15 November 2011 Penggugat mendapat surat panggilan ke 2 dengan agenda Panggilan kerja & Klarifikasi ketidak hadirannya, bukti (P-4) ;

Bahwa atas persoalan tersebut Penggugat dan Tergugat pada tanggal 15 dan 16 November 2012 telah melakukan perundingan secara bipartite, bukti (P-5) tetapi tidak ada titik temu ;

Bahwa pada tanggal 22 November 2011 Penggugat mendapat Surat Penegasan Status dari Tergugat dengan No. 714/PCI/HRGA/XI/2011 yang isinya sebagai berikut: "Bahwa berdasarkan data absensi ditempat kami, saudara tidak hadir bekerja mulai tanggal 01 November 2011 s/d 22 November 2011 tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan surat panggilan kerja 1 tanggal 9 November 2011 dan panggilan kerja 2 tanggal 22 November 2011, maka kami menegaskan status hubungan kerja saudara dengan perusahaan mulai tanggal 22 November 2011 berdasarkan PKB PT. Platinum Ceramics Industry Pasal 21 butir b telah terputus atau Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak pekerja/buruh" bukti (P-6) ;

Bahwa Tergugat dalam memberikan surat penegasan status tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak beralasan, Penggugat tidak hadir bekerja dari tanggal 01 November 2011 s/d 22 November 2011 dikarenakan Penggugat telah mendapatkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No. PHK-PL-1110-00001 tanggal 29 Oktober



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2011, dan sampai dengan gugatan ini diajukan Tergugat tidak pernah mencabut surat keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ;

Bahwa karena upaya bipartit gagal perselisihan tersebut dicatatkan oleh Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ;

Bahwa setelah diadakan pemanggilan, perundingan dan sidang mediasi namun tetap menemui jalan buntu, dan untuk selanjutnya mediator mengeluarkan anjuran dengan nomor 567/277/437,58/2012 tertanggal 1 Februari 2012, Bukti (P-7) yang berbunyi sebagai berikut :

Menganjurkan :

- 1 Agar kedua belah pihak (Pekerja dan Pengusaha) dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis ;
- 2 Agar pengusaha memanggil pekerja (Sdr. Choliq) untuk bekerja kembali selambat-lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ;
- 3 Agar pekerja menyampaikan surat pernyataan bersedia untuk bekerja kembali kepada pengusaha selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ;
- 4 Agar Pengusaha membayar upah selama pekerja tidak bekerja untuk bulan November 2011 sebesar Rp. 2.007.500,- (dua juta tujuh ribu lima ratus Rupiah) ;
- 5 Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ;

Bahwa atas anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerima dan menyatakan bersedia masuk bekerja kembali bukti (P-8), tetapi Tergugat tidak mau melaksanakan ;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku pasal 151 ayat (3), jo pasal 155 ayat (1), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pemutusan hubungan kerja tersebut tidak disertai penetapan dari Lembaga Peradilan, sehingga PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum ;

Bahwa oleh karena Penggugat tidak dipekerjakan Tergugat, maka adalah wajar apabila Penggugat meminta haknya sebagaimana diatur dalam pasal 155 ayat (2), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni upah beserta hak lainnya yang biasa diterima selama proses berlangsung oleh Penggugat sejak bulan November 2011 sampai dengan Maret 2012 sebesar Rp. 10.037.500,- (sepuluh juta tiga puluh ribu lima ratus rupiah) ;

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 tindakan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka adalah wajar apabila Penggugat meminta dalam Pemutusan Hubungan Kerja ini agar diberikan hak-haknya sebagai mana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 156 sebesar Rp. 54.047.350,- (lima puluh empat juta empat puluh tujuh ribu tiga ratus puluh Rupiah), dengan perincian sebagai berikut :

Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.007.500,-$ = Rp. 36.135.500,-

Uang penghargaan masa kerja $5 \times \text{Rp. } 2.007.500,-$ = Rp. 10.037.500,-

Uang Penggantian hak 15 % = Rp. 6.911.000,-

Uang sisa cuti yang belum diambil $12 \times \text{Rp. } 80.300,-$ = Rp. 963.600,-

Jumlah = Rp. 54.047.350,-

Bahwa gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang sangat kuat dan tidak dapat dibantah, sehingga adalah wajar apabila Penggugat mohon agar putusan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun Tergugat menyatakan banding maupun Kasasi (*uitvoerbaar bijvoorrad*) ;

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan; dan
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses selama Penggugat tidak dipekerjakan sebesar Rp. 10.037.500,- (sepuluh juta tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) ;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi biaya perawatan dan pengobatan serta perumahan 15% serta sisa cuti yang belum diambil, sebesar Rp. 54.047.350,- (lima puluh empat juta empat puluh tujuh ribu tiga ratus lima puluh rupiah) ;
- 5 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak ditetapkan putusan ini ;
- 6 Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya banding maupun kasasi ;

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 teruat 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

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil- adilnya (*ex aequo et bono*) ;

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

Bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan fatal dalam membuat gugatan yaitu :

- 1 Pada dalil posita angka 4 sangatlah bertentangan dengan dalil posita angka 8. Dimana Penggugat dengan tegas pada dalil posita angka 4 menyatakan menolak Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Tergugat karena diduga Tergugat didalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja cenderung mengada-ada karena mendapat Peringatan ke 2 dan tidak melakukan pelanggaran lagi Penggugat sudah mendapatkan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini justru langsung dibantah sendiri oleh Penggugat didalam dalil posita angka 8 bahwa Penggugat dengan sukarela menerima Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Tergugat dalam bentuk tidak hadir bekerja pada 1 November 2011 s/d tanggal 22 November 2012 ;
- 2 Pada dalil posita angka 12 juga bertentangan dengan dalil petitum angka 4 dan angka 5. Dimana disebutkan jika pada dalil posita angka 12. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat tidak sesuai dengan pasal 151 ayat (3) jo pasal 155 ayat (1) UUTK No. 13 Tahun 2003 sehingga Penggugat meminta batal demi hukum. Sedangkan pada dalil petitum angka 4 dan angka 5 menyebutkan Penggugat meminta untuk diberikan Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan UUTK No. 13 Tahun 2003 dan meminta hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat di putuskan ;

Oleh karena dalil-dalil gugatan yang terdapat pada Posita saling bertentangan dan juga ditambah dengan dalil pada Posita juga sangat bertentangan dengan dalil pada Petitum yang tentunya hal ini membuat gugatan menjadi *Obscuur libel* atau gugatan menjadi kabur atau tidak terang (*onduidelijk*). Untuk itu Tergugat mohon agar Majelis Hakim Perkara No. 05/G/2012/PHI.Gs, menjatuhkan putusan sela secara *absolute* dan putusannya berbunyi : gugatan tidak dapat diterima ;

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

- 1 Bahwa, sekaligus pada gugatan ini Tergugat (PT Platinum Ceramics Industry) mengajukan Gugatan Balik (Gugatan Rekonpensi) terhadap Sdr. Choliq, sehingga kedudukan Penggugat sekarang menjadi Tergugat Rekonpensi ;



- 2 Bahwa, Penggugat adalah suatu perseroan terbatas yang anggaran dasarnya sudah di sahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sehingga Penggugat adalah subyek hukum yang berbadan hukum dan mempunyai hak serta wewenang mengajukan gugatan dalam perkara ini ;
- 3 Bahwa, Penggugat merupakan perusahaan keramik yang memproduksi keramik lantai maupun dinding untuk kebutuhan dalam negeri maupun pangsa luar negeri. Dan merupakan salah satu asset Pemerintah Daerah yang perlu mendapatkan perlindungan karena dapat membantu peningkatan perekonomian Daerah Gresik khususnya melalui Pajak maupun penyediaan lapangan kerja yang saat ini banyak dibutuhkan oleh angkatan kerja ;
- 4 Bahwa, Penggugat menyadari telah terjadi kekeliruan dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat yang telah dilakukan oleh mantan Assisten Manager HRD/GA yang telah keluar dari Perusahaan (vide bukti T.2). Dan dalam hal ini juga Penggugat melihat ada unsur rekayasa dalam penerbitan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diterbitkan oleh mantan asisten Manager HRD/ GA terdahulu dengan Tergugat, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya surat pernyataan dari Tergugat yang menyatakan menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan kompensasi tertentu (vide bukti T.3). Mengapa hal ini Penggugat kemukakan, karena mengingat secara prosedur yang telah ada dan telah diatur dalam PKB, dimana jelas tidak dimungkinkan Tergugat bisa dikenakan sanksi PHK setelah yang bersangkutan mendapatkan Surat Peringatan ke-2 (vide bukti T.4) hanya karena Tergugat tidak masuk kerja atau mangkir selama 2 hari, dan bahkan pelanggaran ini dilakukan hanya satu kali oleh Tergugat. Karena cukup jelas disebutkan di PKB PT. Platinum Ceramics Industry pasal 19 ayat 2 poin 2.2. yang berbunyi :

"Terhadap pelanggaran seperti yang tertulis dibawah ini berlaku ketentuan sebagai berikut :

- 0 Pekerja/buruh mangkir 2 (dua) kali dalam hari-hari kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. (vide bukti T.5) :
 - a. Pelanggaran pertama : Surat Peringatan II
 - b. Pelanggaran kedua : Surat Peringatan III
 - c. Pelanggaran ketiga : PHK"

Oleh karena itu ketika Tergugat melihat hal-hal yang diluar dari prosedur yang ada di dalam PKB yang berlaku, maka padatanggal 31 Oktober 2011 Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengeluarkan revisi atas Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan Surat Revisi No. 711/PCI/HR&GA/X/11 (vide bukti T.6). Dan surat revisi ini Tergugat tunjukkan ketika perundingan Mediasi dengan Disnaker Kabupaten Gresik (vide bukti T.7) ;

5 Bahwa, Tergugat telah melakukan pelanggaran PKB dan tindakannya sangat merugikan Penggugat seperti yang Penggugat uraikan sebagai berikut dibawah ini :

a Pada tanggal 1,2,3,4,5,7,8,9 November 2011 (tanggal 6 hari minggu) Penggugat mangkir (Vide Bukti T.9). Dan Tergugat melakukan panggilan ke 1 pada tanggal 9 November 2011 (Vide Bukti T.10) untuk masuk tanggal 14 November 2011 ;

b Pada tanggal 10,11,14,15 November 2011 (tanggal 13 hari minggu) Penggugat mangkir (Vide Bukti T.9) dan Tergugat melakukan panggilan ke 2 pada tanggal 15 November 2011 (Vide Bukti T.11) untuk masuk tanggal 19 November 2011 ;

c Pada tanggal 16,17,18,19,21,22 November 2011 (tanggal 20 hari minggu) Penggugat mangkir sehingga Tergugat mengirimkan kepada Penggugat surat Penegasan status Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak pekerja dan atau dikualifikasikan mengundurkan diri pada tanggal 22 November 2011 (vide bukti T.12). sesuai bunyi pasal 21 ayat 1 (b) PKB dan pasal 68 ayat 1 UUTK No. 13 Tahun 2003 yang masing-masing berbunyi :

Pasal 21 ayat 1 (b) PKB berbunyi :

"Yang termasuk Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak Pekerja/ Buruh adalah : Tidak hadir di tempat kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dilakukan pemanggilan 2 (dua) kali" ;

Pasal 65 ayat 1 UUTK No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

"Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri" ;

6. Bahwa, Penggugat telah berbesar hati untuk melakukan konseling dan perundingan secara bipartit dengan Tergugat dan pengurus serikat pekerja sebanyak 2 kali yang bertujuan agar Tergugat dapat merubah perbuatan yang telah diuraikan Penggugat pada angka 4 diatas dengan hasil perundingan sebagai berikut :

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

6.1. Pada tanggal 15 November 2011 dengan baik-baik Penggugat meminta kepada Tergugat untuk bekerja karena beberapa hal dibawah ini :

- (a) Penggugat adalah supervisor HRD/GA yang mempunyai tugas dan tanggung jawab penting dalam pengganjian karyawan ;
- (b) Penggugat masih berstatus karyawan PT. Platinum Ceramics Industry Pabrik Lebani Waras (vide bukti T.15) ;

6.2. Pada tanggal 16 November 2011 dengan baik-baik Penggugat menginginkan Tergugat kembali bekerja dengan tetap mengusaha-kan agar Tergugat tetap mendapatkan gaji untuk periode tanggal 1 November 2011 s/d tanggal 18 November 2011 meskipun Tergugat tidak bekerja. Dan juga Tergugat menyepakati untuk masuk kerja pada tanggal 19 November 2011. (vide bukti T.16) ;

Meskipun sudah dilakukan perundingan bipartite sebanyak 2 kali Tergugat tetap tidak ada itikad baik untuk mau bekerja dan terkesan ingin melepaskan tanggung jawab. Dalam hal ini Tergugat tidak mempunyai itikad baik terhadap apa yang telah diberikan oleh Penggugat jelas-jelas ini bertentangan dengan bunyi Pasal 1338 Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

"Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau, karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik ;

7. Bahwa, melihat sepak terjang Tergugat seperti yang telah Penggugat ulas dan uraikan pada angka 4, angka 5 dan angka 6 diatas. Maka jelas perbuatan Tergugat sangat merugikan Penggugat dalam bentuk :

7.1. Perbuatan Tergugat berakibat menurunnya produktifitas kerja Perusahaan khususnya pada Departemen HRD/GA, yang diakibatkan dari tidak produktifnya Tergugat dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi karena Tergugat dalam menjalankan tugas pokok & fungsinya mempunyai jabatan yang cukup vital yaitu sebagai Supervisor HRD/GA, yaitu menghandle pekerjaan yang berhubungan dengan absensi, input lembur serta sistem HRMS yang berdampak kepada penggajian yang diterima oleh karyawan,

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)



dan Tergugat merupakan satu-satunya orang yang diberikan kewenangan secara penuh dalam melakukan pekerjaan sebagaimana tersebut di atas. (Vide Bukti T.14) ;

7.2. Perbuatan Tergugat merupakan contoh yang tidak baik bagi karyawan lainnya dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan dalam bekerja. Apalagi jabatan Tergugat adalah Supervisor HRD/GA yang harusnya memberi contoh dan tauladan yang baik bagi karyawan. Dimana Kedisiplinan dan kepatuhan dalam bekerja merupakan hal paling utama bagi terciptanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh Karyawan Penggugat. Karena dalam setiap aktifitas usahanya Penggugat selalu terikat dalam perjanjian kerjasama jual beli dengan pihak ketiga (konsumen). Maka jika ada kerugian yang ditimbulkan oleh karena kesalahan Penggugat maka Penggugat terkena ganti rugi seperti pengembalian produk yang sudah dibelinya ;

Maka cukup jelas tindakan Tergugat telah sangatlah merugikan Penggugat, dan untuk itu haruslah diberikan hukuman yang setimpal kepada Tergugat. Karena perbuatan Tergugat termasuk perbuatan yang merugikan Penggugat. Hal ini berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi :

"Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut" ;

Hal ini dikuatkan dengan definisi mengenai Perbuatan Melawan Hukum oleh Moegni Djodirjo dalam bukunya "Perbuatan Melawan Hukum hal 28 cet. II, penerbit Pradnya Paramita Jakarta 1982, yang menyebutkan definisi perbuatan melawan hukum adalah "berbuat atau tidak berbuat yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku atau melanggar hak subjektif orang lain" ;

Oleh karena Perbuatan Tergugat sangat merugikan bagi kelangsungan usaha Penggugat maka tidaklah berlebihan jika selayaknya Tergugat diberikan hukuman yang setimpal yaitu selain hukuman Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dengan dikualifikasikan mengundurkan diri juga di hukum untuk membayar ganti rugi atas kerugian immaterial Penggugat sebesar Rp.50.000.000,- ;

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



Dalam Eksepsi :

- 1 Menerima Eksepsi Tergugat secara keseluruhan;
- 2 Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima karena *obscuur libel* (kabur dan tidak terang / *onduidelijk*);
- 3 Menghukum Penggugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul;

Dalam Pokok Perkara Konpensasi :

- Menolak gugatan Penggugat secara keseluruhan;

Dalam Rekonpensasi :

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Rekonpensasi untuk seluruhnya ;
- 2 Menyatakan Tergugat Rekonpensasi telah merugikan Penggugat Rekonpensasi sehingga Tergugat Rekonpensasi wajib dihukum dengan hukuman pemutusan hubungan kerja dengan dikualifikasikan mengundurkan diri dan mengganti kerugian immaterial kepada Penggugat Rekonpensasi sebesar Rp. 50.000.000,-.
- 3 Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan dikualifikasikan mengundurkan diri adalah sah terhitung sejak surat pemutusan hubungan kerja diterima Tergugat Rekonpensasi yaitu sejak tanggal 22 November 2011 (vide bukti T.9) ;
- 4 Menghukum Tergugat Rekonpensasi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain. Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik telah memberikan putusan Nomor 05/G/2012/ PHI.Gs., tanggal 23 Mei 2012 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONPENSI :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat ;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

DALAM REKONPENSI :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensasi untuk sebagian ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Rekonsensi dengan kualifikasi mengundurkan diri adalah sah terhitung sejak surat pemutusan hubungan kerja diterima Tergugat Rekonsensi yaitu sejak tanggal 22 November 2011 ;
- 3 Menghukum Pengugat Rekonsensi untuk membayar hak-hak Tergugat Rekonsensi berupa uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebesar Rp.4.215.750,- (empat juta dua ratus lima belas ribu tujuh ratus lima puluh Rupiah) ;
- 4 Menolak gugatan Penggugat Rekonsensi untuk selain dan selebihnya ;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI :

- Menghukum Penggugat Konpensi/Tergugat Rekonsensi untuk membayar biaya perkara sebesar nihil ;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 23 Mei 2012, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 05 Juni 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 05/G/2012/PHI.Gs. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik tersebut pada tanggal 22 Juni 2012 ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan/keberatan-keberatan permohonan kasasi (memori/risalah kasasi) diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri barulah pada tanggal 05 Juni 2012, sedangkan permohonan kasasi diterima pada tanggal 22 Juni 2012 dengan demikian penerimaan memori/risalah kasasi itu telah melampaui tenggang waktu yang ditentukan dalam Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang No.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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menyatakan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : CHOLIQ tersebut tidak dapat diterima ;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 18 Juli 2013 oleh Dr. H. Imam Soebechi, SH. MH., Ketua Muda Urusan Lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH. MM. dan Arsyad, SH. MH., Hakim-Hakim Ad-Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut, dan oleh Rafmiwan Murianeti, SH. MH. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak ;

Anggota-anggota,

ttd.

Bernard, SH. MM.

ttd.

Arsyad, SH. MH.

Panitera Pengganti

ttd.

Rafmiwan Murianeti, SH. MH.

K e t u a,

ttd.

Dr. H. Imam Soebechi, SH. MH.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH. MH.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NIP : 19591207 1985 12 2 002

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)