



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA MAHKAMAH AGUNG

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

PT TRUST EADYRA LINE, yang diwakili oleh Direktur Utama Mateus Darmawan Lesmana, berkedudukan di Gedung Menara Anugerah Lantai 23 Kantor Taman E, 3.3, Jalan Dr. Ida Agung Gede Agung, Kuningan Timur, Kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tohap Jefri Lumbantoruan, S.H., M.H., IPC. BKP, dan kawan, Para Advokat, beralamat di Gedung Perkantoran Pulomas Satu, Gedung Nomor 5 Lantai 1, Ruang 08, Jalan Jend. Ahmad Yani Nomor 2, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juni 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

TUTUN DAKIAHTUN SA'ADA ROSYAD, bertempat tinggal di Jalan Rasamala 1 Nomor 10 RT 03 RW 02 Kelurahan Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Jakarta Selatan 12870, dalam hal ini memberi kuasa kepada Wiryahadi Purwanto, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat Jalan Buah Nomor 10/009, Cijantung, Pasar Rebo, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Agustus 2017, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

I. Fakta-Fakta

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di Perusahaan Tergugat terhitung sejak bulan Januari 2015 dengan jabatan *QHSE Coordinator*;

Halaman 1 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa pada tanggal 30 Januari 2015 Penggugat menandatangani Surat perjanjian kerja sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat, dengan upah perbulan yaitu Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) dan dibayarkan pada akhir bulan setiap bulannya;
 3. Bahwa upah Penggugat di bulan Agustus 2016 dibayarkan oleh Tergugat pada tanggal 5 Oktober 2016 dengan cara mentransfer ke Rekening Penggugat sebesar Rp6.852.750,00 (enam juta delapan ratus lima puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
 4. Bahwa Penggugat telah didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat, dan upah Penggugat telah dipotong setiap bulan sebesar 2% dari upah Penggugat, namun oleh Tergugat sama sekali tidak disetorkan atau dibayarkan kepada BPJS;
 5. Bawa Tergugat mengeluarkan Surat Nomor 011/TLM-Ltr/HC/AP-na/VIII/2016 tanggal 26 Agustus 2016 perihal pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang ditandatangani oleh Agung Priyambodo sebagai *Head of Corporate Human Capital*;
 6. Bahwa pada surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat tersebut tidak menjelaskan secara jelas alasan Tergugat dalam memutus peringatan ataupun surat teguran terlebih dahulu kepada Penggugat;
 7. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2016 Penggugat baru menerima surat pemutusan hubungan kerja dan perhitungan pesangon dari Tergugat, sejak saat itu Penggugat sudah dilarang oleh Tergugat untuk masuk kerja dan melakukan pekerjaan di tempat perusahaan Tergugat;
 8. Bahwa Penggugat tidak sepakat ataupun setuju dengan nominal pesangon yang ditawarkan oleh perusahaan Tergugat, karena sangat kurang dari pada hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat dan juga tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 9. Bahwa Penggugat sudah banyak melakukan upaya-upaya agar pesangon Penggugat dan hak-hak Penggugat Yang belum dibayar oleh Tergugat dapat segera dibayarkan oleh Tergugat, namun hingga saat ini Tergugat masih belum memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat;
- II. Dasar-dasar hukum pengajuan gugatan
1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat sebagai karyawan tetap terhitung sejak Januari 2015 dengan jabatan sebagai *QHSE Coordinator* dengan upah terakhir yang diterima sebesar

Halaman 2 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah), sebagaimana berdasarkan Surat Perjanjian Kerja tanggal 30 Januari 2015 tentang penerimaan karyawan tetap PT Trust Eadyra Line, sehingga antara Penggugat dengan Tergugat, terikat dalam suatu hubungan kerja, sebagaimana yang ditegaskan dalam ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sebagaimana dalam Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja buruh";

Pasal 1 angka 2 Kementakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004:

1. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap;
2. Bahwa Tergugat yang terlambat melakukan pembayaran upah di bulan Agustus 2016, meskipun sudah dibayar di bulan Oktober 2016, Tergugat masih berkewajiban untuk membayar dendanya, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 18 Ayat (1) dan Ayat (2), Pasal 55 Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang berbunyi:
Pasal 18 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan:
Ayat (1) : Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
Ayat (2) : Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Pasal 55 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tentang Pengupahan;

- Ayat (1) : Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:

Halaman 3 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
- c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah;

Ayat (2) : Pengenaan denda sebagaimana dimaksud ada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh;

3. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan tersebut, Tergugat berkewajiban membayar denda dengan rincian sebagai berikut:

- Denda keterlambatan pembayaran upah di bulan Agustus yang dibayarkan di bulan Oktober 2016, 1 bulan terlambat:

(Gaji x 50%) + bunga sebesar suku bunga bank Pemerintah (BRI)

(Rp7.000.000,00 x 50%) + (hasil x 1%)

(Rp3.500.000,00) + (hasil x 1%)

Rp3.500.000,00 + (Rp3.500.000,00 x 1%)

Rp3.500.000,00 + Rp35.000,00 = Rp3.535.000,00

Maka, Tergugat diwajibkan untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah di bulan Agustus 2016 yang dibayarkan di bulan Oktober 2016 sebesar Rp3.535.000,00 (tiga juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah);

4. Bahwa Penggugat meminta kejelasan kepada Tergugat terkait dengan BPJS ketenagakerjaan yang akan dibayar oleh perusahaan Tergugat, akan tetapi rincian yang diberikan Tergugat tidak sesuai dengan perhitungan yang ada di peraturan BPJS, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari tua, mengatur hal-hal sebagai berikut:

Halaman 4 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program JHT: Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan;
- 2) Pasal 16 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program JHT: Iuran JHT Bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah, dengan ketentuan 2% (dua persen) ditanggung oleh pekerja dan 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja;
- 3) Pasal 19 Ayat (1) dan Ayat (2) PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program JHT:
Ayat (1) : Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib menyetor iuran JHT yang menjadi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 kepada BPJS ketenagakerjaan;
Ayat (2) : Pemberi kerja wajib membayar iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap bulan paling lambat tanggal 15 pada bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan dengan melampirkan data pendukung seluruh pekerja dan dirinya;
5. Bahwa hak yang seharusnya didapat oleh Penggugat mengenai perhitungan Jamsostek JHT, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program JHT, adalah sebagai berikut:
 - Gaji pokok sebesar : Rp7.000.000,00;
 - Iuran Perusahaan 3.7% : Rp259.000,00;
 - Iuran Pekerja 2.0/0 : Rp140.000,00;
 - Masa kepesertaan : 13 bulanJadi Hak yang semestinya diterima Penggugat selama bulan Agustus 2015 sampai dengan Agustus 2016 sebesar:
$$\text{IPrs} + \text{IPK} \times \text{masa kepesertaan} = \text{Rp}5.187.000,00 \text{ (lima juta seratus delapan puluh tujuh ribu rupiah);}$$
6. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2016 Penggugat menerima Surat Nomor 011/TLM-Ltr/HC/AP-na/VIII/2016 perihal pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang ditandatangani oleh Agung Priyambodo sebagai *Head of Corporate Human Capital* tanggal 26 Agustus 2016 dan

Halaman 5 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dinyatakan sudah tidak diperbolehkan lagi bekerja di perusahaan Tergugat, dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, tanpa adanya kesalahan, tanpa adanya surat teguran ataupun peringatan, dan perusahaan tidak mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, hal tersebut bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1) Ketentuan Pasal 151 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Ayat (1): "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"

Ayat (2): "Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh";

Ayat (3): "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";

2) Ketentuan Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Ayat (1): "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagai mana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (3) batal demi hukum";

Ayat (2): "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

3) Ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

Halaman 6 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima";

- 4) Ketentuan Pasal 164 ayat 3 yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Ayat (3): "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

- 5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-/X/2011 tentang upah proses, yaitu:

"Batas pembayaran upah proses seutuhnya merujuk pada Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor Tahun 2003;

7. Bahwa berdasarkan landasan hukum sebagaimana Penggugat sebutkan di atas, maka Tergugat wajib memberikan uang pesangon dan upah proses kepada Penggugat sesuai dengan perhitungan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Gaji pokok sebesar : Rp7.000.000,00;
 - Lamanya bekerja 1 tahun 8 bulan;
 - Jumlah Pesangon:
 - 2 x (2 bulan upah);
 - 2 x (2 x Rp7.000.000,00);
 - 2 x Rp14.000.000,00;
 - Rp28.000.000,00;
 - Uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan:
 - 15 % x Rp28.000.000,00 = Rp4.200.000,00;
 - Upah proses (bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Februari 2017) sebesar:
 - 6 x Rp7.000.000,00 = Rp42.000.000,00;
- Jadi kompensasi pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh Klien kami sebesar:
- Rp28.000.000,00 + Rp4.200.000,00 + Rp42.000.000,00 =

Halaman 7 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp74.200.000,00 (tujuh puluh empat juta dua ratus ribu rupiah);

8. Bahwa Penggugat telah mengupayakan mendapatkan haknya dari Tergugat dengan cara mengirimkan Surat Permohonan Informasi dan Klarifikasi, yaitu Surat Nomor 008/Klarifikasi/WPA/IX/2016 tentang Permohonan Informasi dan Klarifikasi atas gaji bulan Agustus 2016, dana Jamsostek, serta kompensasi pemutusan hubungan kerja atas nama Saudari Tutun Dakihtun Sa'ada Rosyad tanggal 22 September 2016 dan Surat Somasi dengan Nomor 010/Somasi/WPA/X/2016 tanggal 4 Oktober 2016, namun tidak ada tanggapan dari Tergugat;
9. Bahwa Karena surat sebelumnya tidak ada tanggapan oleh Tergugat, sesuai dengan Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka kami mengirimkan Surat Nomor 011/WPA/X/2016 tentang Permintaan Perundingan Bipartit kepada Tergugat dan akhirnya dibalas oleh Tergugat dengan mengirimkan surat Nomor 061/HC/TLM/SKET/IX/2016 tanggal 12 September 2016 yang intinya mengundang Penggugat untuk melakukan perundingan bipartit;
10. Bahwa pada tanggal 14 Oktober 2016, Penggugat datang ke perusahaan Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit, namun perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:
"Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan";
11. Bahwa karena perundingan bipartit telah gagal, maka Penggugat pada tanggal 7 November 2016, mengajukan Pemohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
12. Bahwa atas permohonan Penggugat untuk pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja, setelah melakukan mediasi namun tidak terjadi kesepakatan, maka pada tanggal 3 Februari 2017, Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, mengeluarkan Surat Nomor: 519/-1.835.3.,

Halaman 8 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perihal anjuran, yang pada pokoknya mediator hubungan industrial menganjurkan sebagai berikut:

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan guna menyelesaikan masalah dimaksud, dengan ini Mediator Hubungan Industrial

Menganjurkan

- I. Agar perusahaan PT Trust Eadyra Line membayarkan hak-hak pekerja Sdr. Tutun Dakiahtun Sa'ada Rosyad atas pemutusan hubungan kerja, yaitu
 - a. Uang pesangon
$$2 \times 2 \times \text{Rp } 7.000.000,00 = \text{Rp}28.000.000,00$$
 - b. Uang penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan
$$15 \text{ 0/0} \times \text{Rp } 28.000.000,00 = \text{Rp}4.200.000,00$$
 - c. Upah selama proses PHK (September - Desember 2016)
$$4 \times \text{Rp } 7.000.000,00 = \text{Rp}28.000.000,00$$Jumlah = Rp60.200.000,00
terbilang: sembilan puluh tiga juta rupiah
- II. Agar pekerja sdr. Tutun Dakiahtun Sa'ada Rosyad dapat menerima sejumlah haknya sebagaimana pada poin I diatas;
- III. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran ini selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran;
13. Bahwa atas Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagaimana dalam Surat Nomor 519/-1.835.3., tanggal 3 Februari 2017, perihal anjuran, pihak Tergugat tidak pernah memberikan tanggapan atau menghubungi Penggugat dengan maksud akan melaksanakan ketentuan dari anjuran tersebut, maka Penggugat menganggap Tergugat menolak anjuran tersebut, sehingga Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 14 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berhak untuk mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial ada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
14. Bahwa mengingat adanya itikad tidak baik dari Tergugat yang menolak untuk menerima Anjuran dan Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagaimana dalam Surat Nomor 519/-1.835.3., tanggal 3 Februari 2017 perihal anjuran, dan menolak untuk memberikan hak-hak Penggugat,

Halaman 9 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka sudah sangat beralasan hukum, jika Tergugat dikenakan untuk membayar uang paksa (*dwangsom*), sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari, dalam hal Tergugat lalai dalam menjalankan Putusan Majelis Hakim, terhitung sejak adanya putusan Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, sampai dengan dipenuhinya isi putusan oleh Tergugat;

15. Bahwa mengingat hak-hak pesangon dari Penggugat sangat berarti besar bagi Penggugat dan keluarganya, maka sudah sangat berdasarkan hukum, jika Ketua Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini, mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi, sebagaimana berdasarkan Ketentuan Pasal 108 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

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

A. Primair

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat yang telat membayar upah bulan Agustus 2016, belum membayar iuran Jamsostek bertentangan dengan hukum yang berlaku;
3. Menyatakan bahwa Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat bertentangan dengan hukum yang berlaku;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak putusan dalam perkara ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah di bulan Agustus sebesar Rp3.535.000,00 (tiga juta lima ratus tiga puluh lima ribu rupiah)
6. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak Penggugat terkait dengan Jamsostek sebesar Rp5.187.000,00 (lima juta seratus delapan puluh tujuh ribu rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, Penggantian hak, upah proses yang seluruhnya berjumlah Rp74.200.000,00 (tujuh puluh empat juta dua ratus ribu rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*), sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari, terhitung sejak putusan dalam perkara ini dibacakan;

Halaman 10 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum perlawanan atau kasasi;
10. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat;

B. Subsidair

Apabila Majelis Hakim Yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst. tanggal 12 Juni 2017 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penggantian hak, upah proses pemutusan hubungan kerja dan pengembalian premi BPJS yang seluruhnya sebesar Rp79.387.000,00 (tujuh puluh sembilan juta tiga ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul kepada Negara sebesar Rp256.000,00 (dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 12 Juni 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juni 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Juli 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 95/Srt.KAS/PHI/2017/PN.JKT.PST. *juncto* Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 17 Juli 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 31 Juli 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 9 Agustus 2017;

Halaman 11 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

I. Bahwa yang menjadi dasar keberatan-keberatan pendapat hukum Pemohon Kasasi dahulu disebut sebagai Tergugat ajukan ialah terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Perkara Nomor 46/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.Jkt.Pst yang putus pada tanggal 12 Juni 2017, yang amar Putusannya berbunyi sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penggantian hak, upah proses pemutusan hubungan kerja dan pengembalian premi BPJS yang seluruhnya sebesar Rp79.387.000,00 (tujuh puluh sembilan juta tiga ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

II. Bahwa Pengajuan Permohonan Kasasi ini oleh Pemohon Kasasi mengikuti landasan hukum yang diperintahkan oleh Undang Undang Pasal 30 Bab III Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkup peradilan karena:

- a) Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b) Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c) Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

Oleh karenanya terkait permasalahan pokok perkara *A quo* tidak lagi diuraikan dalam memori ini kecuali ada terkait dengan fakta maupun bersinggungan dengan pokok perkara;

Halaman 12 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

III. Bahwa menurut pendapat hukum Pemohon Kasasi dahulu Tergugat Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat telah melanggar hukum yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahwa sesuai pertimbangan hukum Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia bahwa "pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut:

- (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- (b) mengurangi shift;
- (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- (d) mengurangi jam kerja;
- (e) mengurangi hari kerja;
- (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat;

Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja"; Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis tentang adanya beberapa yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja dan hal ini diperkuat oleh saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat sendiri dan hal ini merupakan fakta hukum yang diabaikan oleh Majelis Hakim. Yang antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
 - terhadap hal ini untuk jajaran pekerja tingkat atas telah dilakukan pemotongan gaji bahkan juga mengalami keterlambatan pembayaran gaji demi mendahulukan pekerja di lapangan;

Halaman 13 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2) mengurangi shift;

- terhadap hal ini juga telah dilakukan pengurangan shift kerja bahkan diperkuat saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

3) membatasi/menghapuskan kerja lembur;

- terhadap hal ini kerja lembur dihapuskan dikarenakan telah berkurangnya masa kerja;

4) mengurangi jam kerja;

- terhadap efek langsung akibat adanya penurunan keuangan perusahaan ilah berkurangnya masa kerja sehingga selain pengurangan pekerja, jam kerja juga telah dilakukan;

5) mengurangi hari kerja;

- terhadap hal ini perusahaan juga telah mengurangi hari kerja untuk beberapa pekerja di lapangan dikarenakan tidak adanya pekerjaan yang penting dilakukan;

6) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;

- terhadap ini beberapa direksi dan manajemen atas telah dikurangi demi penyesuaian masa kerja dan kebutuhan untuk efisiensi pengeluaran perusahaan karena penghematan;

7) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;

- terhadap hal ini telah dilakukan secara bertahap kepada seluruh pekerja termasuk jajaran direksi manajemen atas perusahaan;

Bahwa terhadap hal-hal yang dialami oleh Pemohon Kasasi tersebut di atas ditambah penilaian hasil kerja Termohon Kasasi semula Penggugat yang tidak baik dan melanggar peraturan perusahaan dengan secara sengaja provokatif mengajak seluruh karyawan untuk memboikot perusahaan dan terhadap fakta inipun dibuktikan sendiri oleh saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi semula Penggugat semula Penggugat. Maka alasan-alasan dilakukan pemutusan hubungan kerja telah sah dan benar menurut undang-undang;

2. Bahwa sesuai pertimbangan hukum Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan

Halaman 14 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

Oleh karenanya terhadap hak Pesangon yang diterima oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat disanggupi oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sebesar yang dinyatakan oleh undang-undang dan telah disepakati untuk dibayarkan namun dikarenakan kesulitan keuangan maka terjadi keterlambatan namun ketika hendak dibayarkan Termohon Kasasi semula Penggugat tidak menginginkan kembali namun menuntut lebih banyak-dan hal ini lah yang menjadi awal permasalahan hingga masuk ke Pengadilan, ketika kami menyanggupi membayar sebesar perintah undang-undang juga karena sedang mengalami kemunduran keuangan atau defisit, dan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja ditolak oleh Termohon Kasasi semula Penggugat;

3. Bahwa sesuai dengan Peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi telah mengikuti aturan yang berlaku dan patutlah dinyatakan sah dan mengikat para pihak atas akibat hukum yang timbul karena telah menandatangani perjanjian kerja PKWT ("perjanjian kerja waktu tidak tertentu") yang telah diangkat menjadi karyawan tetap, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja dinyatakan sejak tanggal Pemutusan tersebut karena telah disepakati dengan pihak Termohon Kasasi semula Penggugat yang menuntut pesangon dan disetujui oleh Pemohon kasasi semula Tergugat untuk membayarkannya;
4. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat telah lalai tidak memutuskan mengenai apakah perkara ini sebagaimana sejak jawaban hingga kesimpulan kami ajukan "Bahwa gugatan Penggugat tidak menjelaskan perselisihan apa yang diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial, menurut Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam gugatan Penggugat tidak menjelaskan satupun permasalahan yang tersebut di atas yang patut diperiksa kewenangan Pengadilan hubungan Industrial";
Bahwa bila perkara *a quo* menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja maka tidak ada alasan bagi Pemohon Kasasi semula Tergugat membantahnya, sejak awal perkara ini masuk di dinas tenaga kerja Jakarta

Halaman 15 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pusat nyata-nyata kami menyatakan telah di pemutusan hubungan kerja atau (“pemutusan hubungan kerja”) namun yang diminta oleh Termohon Kasasi semula Penggugat nyata-nyata sejak awal persidangan adalah mengenai “pesangon” atas pemutusan hubungan kerja yang diterima, lalu kenapa Majelis Hakim memutuskan pemutusan hubungan kerja berlaku sejak putusan dibacakan sehingga sangat memberatkan Pemohon Kasasi semula Tergugat atas biaya yang dikenakan dan terhadap hal ini kami mengharapkan keadilan;

Bila perkara ini mengenai pemutusan hubungan kerja, Pemohon Kasasi sejak awal tidak membantah telah melakukan pemutusan hubungan kerja namun sesungguhnya perkara ini adalah tuntutan sepihak yang dilakukan Termohon Kasasi semula Penggugat menuntut yang di luar undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku;

5. Bahwa pertimbangan hukum Pemohon Kasasi dahulu Tergugat mengacu pada Pasal 50 Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menegaskan bahwasanya putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar mengadili. Bahkan menurut Pasal 178 ayat (1) HIR, hakim karena jabatannya wajib mencukupkan segala alasan hukum yang tidak dikemukakan para pihak yang berperkara;

Oleh karenanya Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangat keberatan dengan pertimbangan dalam perhitungan Majelis Hakim dalam antara lain:

- a. Putusan halaman 34 paragraf 1 yang melakukan perhitungan sebagai berikut “.....Tergugat tetap berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat setiap bulannya selama proses pemutusan hubungan kerja dari bulan 2 Maret 2016 s.d. putusan ini diucapkan, namun Majelis Hakim berpendapat bahwa adil dan patut besarnya upah Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja adalah 6 (enam) x upah, karenanya Tergugat wajib membayar upah proses pemutusan hubungan kerja sebesar $6 \times \text{Rp}7.500.000,00 = \text{Rp}42.000.000,00$ (empat puluh dua juta rupiah)”

Dengan pertimbangan dan fakta sesungguhnya:

- a) sejak awal persidangan telah disampaikan melalui kuasa hukum Pemohon Kasasi semula Tergugat bahwa uang pesangon telah dititipkan melalui Pengacara sehingga kapanpun Termohon Kasasi semula Penggugat hendak mengambilnya dapat meminta, namun

Halaman 16 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap tawaran tersebut selalu ditolak dan ini disampaikan langsung dihadapan Majelis Hakim namun tidak menjadi pertimbangan. sehingga bukti dan fakta hukum sesungguhnya pemutusan hubungan kerja telah disepakati sejak tanggal surat pemutusan hubungan kerja diterima oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat mengapa tanggal pemutusan hubungan kerja dikenakan sejak putusan Hakim? Sangat tidak adil bila Pemohon Kasasi semula Tergugat dikenakan proses pemutusan hubungan kerja karena sejak awal persidangan ada niat baik untuk melakukan pembayaran dan di dalam hukum adanya suatu niat baik patutlah dipertimbangkan dalam hukum;

sesungguhnya perkara ini hanyalah sengketa keterlambatan pembayaran pesangon yang sepatutnya dibayarkan sejak September 2016 atau paling lambat 30 (tiga puluh hari) sejak tanggal pemutusan hubungan kerja, namun mengalami keterlambatan, perkara ini bukan perkara pemutusan hubungan kerja;

b) Bahwa tentang lamanya jangka waktu persidangan tidaklah dapat dijadikan patokan sebagai banyaknya penambahan proses perhitungan pemutusan hubungan kerja karena tidak adil dan sangat merugikan Pemohon Kasasi semula Tergugat, kecuali tidak adanya niat membayar ataupun mencoba mengabaikan pelunasan. Dan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat nyata-nyata hendak membayar sejak sidang awal pembukaan dilakukan dan adanya suatu itikad baik di dalam hukum patutlah dipertimbangkan demi keadilan;

b. Putusan halaman 34 paragraf 2 yang menyatakan “.....upah Penggugat bulan Agustus 2016 baru dibayar Tergugat tanggal 5 Oktober 2016 dan upah bulan Agustus 2016 hingga saat ini belum dibayarkan oleh Tergugat, hal tersebut diakui dan dibenarkan oleh Tergugat.....”

Dalam hal ini nyata-nyata Majelis Hakim telah salah dan keliru menyatakan gaji bulan Agustus 2016 belum dibayarkan karena Pemohon Kasasi semula Tergugat tidak pernah menyatakan demikian dan terhadap pertimbangan ini nyata-nyata keliru oleh karenanya patut ditolak demi hukum;

6. Bahwa Majelis Hakim juga sama sekali tidak mempertimbangkan dasar hukum pengajuan gugatan merupakan upaya hukum yang dilakukan oleh Law Office Wiryahadi Purwantoro, S.H., dan rekan bukan Adhikari Law Firm tidak dapat dibuktikan Adhikari Law Firm yang telah melakukan upaya

Halaman 17 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum untuk melakukan somasi dan melakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Pusat maka patutlah ditolak demi hukum upaya gugatan tersebut sampai *legal standing* kuasa pekerja dinyatakan sah oleh hukum; Bila berlaku dua kantor hukum yang berbeda domisili, kedudukan dan namanya namun di dalam suatu perkara hukum dinyatakan sah berlaku seluruh perbuatan upaya hukumnya menjadi satu dan dapat dijadikan dasar oleh kantor hukum yang lainnya, bila berlaku demikian maka akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam proses upaya hukum;

7. Bahwa sesuai dengan Asas Putusan yang digariskan dalam Pasal 178 ayat (2) HIR, Pasal 189 ayat (2) RBG, dan Pasal 50 Rv, suatu Putusan harus secara total dan menyeluruh memeriksa dan mengadili setiap segi gugatan yang diajukan. Dalam perkara ini *Judex Facti* dalam putusannya tidak memenuhi/mematuhi kaidah atau aturan hukum yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dimana seharusnya memeriksa secara cermat dan teliti seluruh gugatan awal dimana tidak ditemukan kesesuaian antara Isi posita gugatan terhadap petitum dengan replik dan bukti-bukti atau saksi yang diajukan. *Judex Facti* dalam putusannya tanpa memeriksa dan mempertimbangkan dengan cermat kedua hal tersebut untuk memutus secara adil dimana harusnya Hakim selaku *Judex Facti* memberi pelayanan kepada setiap pencari keadilan yang memohon keadilan kepadanya "*Curia Novit Jus*/Hakim dianggap mengetahui semua hukum". Oleh karenanya Pemohon Kasasi mohon putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat untuk dibatalkan demi hukum;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 17 Juli 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 9 Agustus 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tepat dengan uang kompensasi 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (2) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena terhadap ketidakcakapan bekerja Termohon Kasasi tidak dikuatkan dengan adanya Surat Peringatan sesuai Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya;

Halaman 18 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa namun demikian upah proses 6 (enam) bulan tidak diberikan karena masa kerja pekerja sejak 2 Maret 2015 sampai dengan 31 Agustus 2016 hanya selama 1 tahun 6 bulan pada saat Pemutusan Hubungan Kerja dikenakan pengusaha sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 adil diberikan 2 bulan upah;

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan *Judex Facti*/Pengadilan Negeri harus diperbaiki sepanjang mengenai upah proses semula Rp42.000.000,00 menjadi Rp14.000.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT TRUST EADYRA LINE tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar sebagaimana 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;

M E N G A D I L I :

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT TRUST EADYRA LINE** tersebut;
- Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Jkt.Pst. tanggal 12 Juni 2017 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:
 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum;
 3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;

Halaman 19 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penggantian hak, upah proses 2 (dua) bulan pemutusan hubungan kerja dan pengembalian premi BPJS yang seluruhnya sebesar Rp51.387.000,00 (lima puluh satu juta tiga ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawara Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 19 Oktober 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Edy Wibowo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak;

Anggota-anggota,

K e t u a,

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

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.,

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

Panitera Pengganti,

Edy Wibowo, S.H., M.H.

Halaman 20 dari 20 hal.Put.Nomor 1226 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)