



**PUTUSAN**

Nomor 20 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:

**ANITA DEWI TJAHAJANI**, bertempat tinggal di Jalan Merapi III/40 RT 003 RW 003, Bayanan, Boyolali, Jawa Tengah, dalam hal memberikan kuasa kepada Sigit Djoko Prijono, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan KRT. Wongsonegoro, Beringin Wetan RT 002 RW 008, Kelurahan Tambakaji, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 September 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**PT DUTAPLAST**, berkedudukan di Jalan Dk. Ngesrep RT 02/RW 02, Ngaru-aruu, Banyudono, Boyolali, yang diwakili oleh Oscar Phanjaya Prawira selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Arie Kristanto, S.H. dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Arjuna Raya Nomor 1 Serengan, Surakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Oktober 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Saya bekerja di perusahaan PT Dutaplast sudah kurang lebih 17 tahun, sebagai administrasi produksi;
2. Bahwa upah terakhir saya adalah sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu, rupiah);
3. Kemudian pada tanggal 7 Januari 2016 saya dipanggil oleh pemilik perusahaan dan dipulangkan secara lisan pada jam 11.30, dan tidak diijinkan bekerja kembali pada hari berikutnya. Alasan pihak perusahaan adalah urusan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saya

Halaman 1 dari 15 hal. Put. Nomor 20 K/Pdt.Sus-PHI/2017



yaitu tentang pencemaran nama baik yang saya tidak tahu tuduhan yang di maksud dan tidak diberikan kesempatan untuk mengklarifikasi;

4. Kemudian pada tanggal 5 Februari 2016 saya mendapat telepon dari perusahaan diminta datang yang ternyata saya harus menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh perusahaan. Karena saya merasa tidak mengundurkan diri, saya tidak bersedia menandatangani;
5. Bahwa atas adanya kebijakan perusahaan tersebut, kemudian saya melayangkan surat pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Boyolali. Kemudian surat pengaduan tersebut ditindaklanjuti dengan diadakannya perundingan mediasi yang dilaksanakan sebanyak 4 kali, sidang mediasi pertama pada tanggal 18 Februari 2016 pihak pengusaha tidak hadir, dilanjutkan sidang mediasi kedua tanggal 25 Februari 2016 pihak perusahaan mengirimkan permohonan ijin tidak hadir. Mediasi ketiga dilaksanakan tanggal 3 Maret 2016 pihak perusahaan diwakili oleh kuasa hukum perusahaan saudara Tori Setyo Rinanto, S.H., dan belum bisa menanggapi sehingga belum tercapai kesepakatan. Mediasi keempat dilakukan tanggal 10 Maret 2016 namun tetap tidak tercapai kesepakatan;
6. Bahwa karena ternyata mediasi yang dilangsungkan tidak tercapai kesepakatan. Mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Boyolali kemudian mengeluarkan surat Anjuran tertulis bernomor 560/0414/22/2016 tanggal 16 Maret 2016;
7. Bahwa anjuran sebagaimana tersebut di atas antara lain berisi :
  - 1) Agar perusahaan PT Dutaplast dalam melakukan pemutusan hubungan kerja memberikan perlindungan dalam bentuk:
    - a. Pesangon (2 x masa kerja x upah):
$$2 \times 9 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}45.000.000,00$$
    - b. Penghargaan masa kerja (1 x masa kerja x upah)
$$1 \times 6 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$$
    - c. Uang penggantian hak
$$15\% \times \text{Rp}60.000.000,00 = \text{Rp} 9.000.000,00$$Jumlah 
$$= \text{Rp}69.000.000,00$$
  - 2) Agar pengusaha PT Dutaplast membayar gaji sampai dengan pemutusan hubungan kerja mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau adanya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
  - 3) Agar masing-masing para pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari setelah



diterimanya anjuran ini;

8. Bahwa menanggapi anjuran tersebut, Penggugat memberikan jawaban tertulis tanggal 25 Maret 2016, yang pada intinya menerima seluruh isi anjuran tersebut karena memang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
9. Bahwa hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak pernah mengajukan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 152 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa terhitung sejak tanggal 5 Januari 2016 Penggugat tidak bisa melaksanakan rutinitasnya sebagaimana biasanya untuk bekerja di tempatnya semula dan Tergugat juga tidak melaksanakan kewajibannya untuk melakukan tindakan penyimpangan berupa *skorsing* kepada Penggugat (pekerja/buruh) yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materiil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
12. Bahwa pada akhirnya Penggugat tidak keberatan untuk di pemutusan hubungan kerja dengan catatan diberikan kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan surat anjuran Nomor 560/0414/22/2016 tanggal 16 Maret 2016 yang dikeluarkan oleh Mediator;

Bahwa terhadap surat gugatan tersebut Penggugat menyatakan ada perubahan gugatan:

1. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan PT Dutaplast/Tergugat kurang lebih 17 tahun;
2. Bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
3. Kemudian pada tanggal 7 Januari 2016, Penggugat dipanggil oleh pemilik

Halaman 3 dari 15 hal. Put. Nomor 20 K/Pdt.Sus-PHI/2017



perusahaan/Tergugat dan dipulangkan secara lisan pada jam 11.30, dan tidak diijinkan bekerja kembali pada hari berikutnya. Alasan pihak perusahaan adalah ada urusan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan Penggugat, yaitu tentang pencemaran nama baik yang Penggugat sendiri tidak tahu tuduhan yang dimaksud dan tidak diberikan kesempatan untuk mengklarifikasi;

4. Bahwa tindakan Tergugat sebagaimana tertulis dalam posita ketiga yang melarang Penggugat bekerja kembali adalah merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak sah menurut hukum, karena tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
5. Kemudian pada tanggal 5 Februari 2016, Penggugat mendapat telepon dari Tergugat diminta datang yang ternyata Penggugat disuruh harus menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh Tergugat (perusahaan). Karena Penggugat merasa tidak mengundurkan diri, Penggugat tidak bersedia menandatangani;
6. Bahwa atas adanya kebijakan dari Terugat (Perusahaan) tersebut, Penggugat melayangkan surat pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Boyolali. Kemudian surat pengaduan tersebut ditindaklanjuti dengan diadakannya perundingan mediasi yang dilaksanakan selama 4 x (empat kali). Sidang mediasi pertama pada tanggal 18 Pebruari 2016 pihak Tergugat (Perusahaan) tidak hadir, dilanjutkan sidang mediasi kedua tanggal 25 Februari 2016 pidak Tergugat (Perusahaan) mengirimkan permohonan ijin tidak hadir. Mediasi ketiga dilaksanakan tanggal 3 Maret 2016 pihak Tergugat (Perusahaan) diwakili oleh Kuasa Hukumnya saudara Tori Setyo, S.H. dan belum bisa menanggapi sehingga belum tercapai kesepakatan. Mediasi keempat dilakukan tanggal 10 Maret 2016 namun tetap tidak tercapai;
7. Bahwa karena ternyata mediasi yang dilangsungkan tidak tercapai kesepakatan. Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Boyolali, kemudian mengeluarkan Surat Anjuran tertulis bernomor 560/0414/22/2016 tanggal 16 Maret 2016;
8. Bahwa anjuran sebagaimana tersebut di atas, antara lain berisi:
  - a. Agar perusahaan PT Dutaplast dalam melakukan pemutusan hubungan kerja memberikan perlindungan dalam bentuk:
    - 1) Pesangon (2 x masa kerja x upah)  
 $2 \times 9 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}45.000.000,00$



2) Penghargaan masa kerja (1 x masa kerja x upah)  
1 x 6 x Rp2.500.000,00 = Rp15.000.000,00

3) Uang penggantian hak  
15% x Rp60.000.000,00 = Rp9.000.000,00

Jumlah = Rp69.000.000,00

(terbilang enam puluh sembilan juta rupiah)

- b. Agar perusahaan PT Dutaplast membayar gaji sampai dengan pemutusan hubungan kerja mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau adanya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- c. Agar masing-masing para pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari setelah diterimanya anjuran ini;
9. Bahwa menanggapi anjuran tersebut, Penggugat memberikan jawaban tertulis tanggal 25 Maret 2016, yang pada intinya menerima seluruh isi anjuran tersebut karena memang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
10. Bahwa oleh karena itu, Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp69.000.000,00 (enam puluh sembilan juta rupiah) ditambah uang proses setiap bulannya sebesar Rp2.500.000,00 terhitung sejak Januari 2016 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap.
11. Bahwa hingga gugatan ini diajukan Tergugat tidak pernah mengajukan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 152 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
12. Bahwa terhitung sejak tanggal 5 Januari 2016 Penggugat tidak bisa melaksanakan rutinitasnya sebagaimana biasanya untuk bekerja di tempatnya semula dan Tergugat juga tidak melaksanakan kewajibannya untuk melakukan tindakan penyimpangan berupa *skorsing* kepada Penggugat (pekerja/buruh) yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materiil Undang Undang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) dapat dilakukan setelah ada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

14. Bahwa dengan tidak diperkenankannya Penggugat untuk bekerja pada Tergugat, maka sangat sulit diharapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bisa berlangsung harmonis dan kondusif, sehingga hal tersebut mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak Penggugat, karena tidak dibayarkannya hak-hak Penggugat ditambah lagi tidak ada iktidak baik dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini. Maka untuk menjamin kepastian hukum Penggugat dapat menerima pemutusan hubungan kerja apabila hak-hak normative dari Penggugat dipenuhi oleh Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan juga sebagaimana anjuran dari Disnakertrans Kabupaten Boyolali Nomor 560/0414/22/2016, tanggal 16 Maret 2016;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang memulangkan Penggugat secara lisan dan tidak diijinkan bekerja kembali pada hari berikutnya adalah pemutusan hubungan kerja yang tidak sah menurut hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan kepada Penggugat sebesar Rp69.000.000,00 dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Pesangon (2 x masa kerja x upah)  
 $2 \times 9 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}45.000.000,00$
  - b. Penghargaan masa kerja (1 x masa kerja x upah)  
 $1 \times 6 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$
  - c. Uang penggantian hak  
 $15\% \times \text{Rp}60.000.000,00 = \underline{\text{Rp} 9.000.000,00}$Jumlah  
 $= \text{Rp}69.000.000,00$   
(terbilang enam puluh sembilan juta rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang selama proses kepada Penggugat sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) setiap

Halaman 6 dari 15 hal. Put. Nomor 20 K/Pdt.Sus-PHI/2017



bulannya terhitung sejak bulan Januari 2016 sampai dengan pemutusan dijatuhkan dan berkekuatan hukum tetap;

5. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan gugatan rekonsvensi sebagai berikut:

Dalam Rekonsvensi:

Bahwa Tergugat Konvensi yang untuk selanjutnya dalam perkara ini mohon disebut sebagai Penggugat Rekonsvensi, dengan ini mengajukan gugatan rekonsvensi terhadap Penggugat Konvensi yang untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat Rekonsvensi yaitu dengan alasan sebagai berikut :

1. Bahwa apa yang tertulis, terurai, termuat serta tertuang dalam dalil-dalil Konvensi di atas, selanjutnya secara mutatis mutandis mohon dapat dianggap telah tertulis, terurai, termuat dan tertuang kembali, serta menjadikan dasar pula dalam dalil-dalil rekonsvensi ini;
2. Bahwa Penggugat Rekonsvensi pernah mengadakan suatu perjanjian kerja dengan Tergugat Rekonsvensi yang bernama Anita Dewi Tjahjani, bekerja di PT Dutaplast selama ± 16 tahun. Penggugat bekerja di PT. Dutaplast berdasarkan Pasal 51, Pasal 52, dan Pasal 53 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa Tergugat Rekonsvensi telah melakukan tindakan pelanggaran yang dilakukannya dan tidak melaksanakan tugasnya sebagai karyawan, pelanggaran tersebut antara lain:
  - a. Tergugat Rekonsvensi melanggar Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: d melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - b. Tergugat Rekonsvensi melanggar peraturan perusahaan yang menerangkan bahwa setiap karyawan berkewajiban mentaati peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku serta wajib melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab;
4. Bahwa atas dasar hal-hal sebagaimana tersebut poin 3 di atas dan untuk menghindari dampak gangguan lebih lanjut atas tindakan Tergugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi memutuskan untuk meminta Tergugat Rekonvensi mengundurkan diri karena pelanggaran yang dilakukannya;

5. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah memberhentikan Tergugat Rekonvensi sebagai karyawan PT Dutaplast;
6. Bahwa dari perbuatan Tergugat Rekonvensi tersebut telah mengakibatkan suasana kerja sejumlah karyawan PT Dutaplast menjadi tidak kondusif, beredar rumor yang tidak baik dikalangan karyawan bahwa manajemen PT Dutaplast tidak profesional dan tidak bertanggung jawab terhadap nasib kesejahteraan para karyawannya;
7. Bahwa ada iktikad tidak baik yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi jelas dilakukan dengan niatan buruk untuk mengganggu kinerja dan kondusifitas karyawan PT Dutaplast;
8. Bahwa akibat dari perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi telah mengalami kerugian materiil yang tidak sedikit yang berupa: Penggugat Rekonvensi harus mondar-mandir mengurus perkara dimaksud sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan rutin dan harus menyewa pengacara untuk mengurus permasalahan gugatan ini, apabila dinilai dengan uang maka kerugian materiil ini mencapai sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);
9. Bahwa disamping kerugian materiil tersebut maka Penggugat Rekonvensi juga mengalami kerugian immateriil berupa pencemaran nama baik di dunia usaha akibat perbuatan Tergugat Rekonvensi yang telah mengajukan gugatan ini;
10. Bahwa oleh karena itu Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim pemeriksa perkara ini menghukum kepada Tergugat Rekonvensi untuk membayar kerugian materiil sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kerugian immateriil berupa permintaan maaf di dua media massa surat kabar nasional;
11. Bahwa apabila Tergugat Rekonvensi lalai melaksanakan isi putusan rekonvensi ini, oleh karenanya Penggugat Rekonvensi mohon Tergugat Rekonvensi dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 setiap hari atas kelalaian melaksanakan isi putusan ini;
12. Bahwa karena dalil-dalil gugatan Rekonvensi ini didasarkan pada bukti-bukti yang kuat dan diakui kebenarannya, maka Penggugat Rekonvensi mohon agar putusan dalam rekonvensi ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi;

Halaman 8 dari 15 hal. Put. Nomor 20 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

- Menerima dan mengabulkan gugatan rekonvensi untuk seluruhnya;
- Menyatakan Tergugat Rekonvensi tidak beriktikad baik;
- Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan atas diri saudara Anita Dewi Tjahjani atas dasar pelanggaran berat;
- Menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat Rekonvensi adalah sah dan berkekuatan hukum;
- Menyatakan Tergugat Rekonvensi tidak berhak atas uang pesangon, uang, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
- Menyatakan Tergugat Rekonvensi tidak berhak atas upah/gaji normatif;
- Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang ganti rugi materiil sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);
- Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk meminta maaf secara terbuka di dua media massa surat kabar nasional;

Atau

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan putusan Nomor 24/Pdt.Sus.PHI/G/2016/PN Smg. tanggal 22 Agustus 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja Tergugat Rekonvensi/Pengugat Konvensi karena pelanggaran berat sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk membayar kepada Tergugat Rekonvensi/Pengugat Konvensi sebesar:
  - a. Uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp9.325.000,00 (sembilan juta tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
    - i. Cuti tahunan yang belum gugur:  
= 12 hari x Rp2.500.000,00/25

Halaman 9 dari 15 hal. Put. Nomor 20 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)



= Rp1.200.000,00 (satu juta dua ratus ribu rupiah);

ii. Uang penggantian hak sebesar 15% x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja) dengan perhitungan sebagai berikut:

= 15% x (Rp2.500.000,00 x 9 + Rp2.500.000,00 x 6)

= 15% x (Rp22.500.000,00 + Rp 15.000.000,00)

= Rp5.625.000,00 (lima juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah);

iii. Tunjangan Hari Raya:

Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);

b. Uang pisah sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk selebihnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi

Menetapkan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp382.000,00 (tiga ratus delapan puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 22 Agustus 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 September 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 September 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/K/2016/PN Smg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 19 September 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 6 Oktober 2016, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 10 November 2016;

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

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

1. Bahwa Pemohon Kasasi, semula sebagai Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada



Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukumnya, pada pertimbangan hukum halaman 23 alenia 6 yang menyatakan: Dengan demikian secara diam-diam telah terjadi kesepakatan antara Tergugat dan seluruh pekerja Tergugat terhadap tata tertib dan peraturan perusahaan. Oleh karena itu tata tertib dan peraturan perusahaan tersebut pada hakekatnya merupakan perjanjian antara Tergugat dan seluruh pekerja di perusahaan Tergugat;

a. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukumnya mengenai sahnya perjanjian. Dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat, yaitu:

- 1) Sepakat mengikatkan dirinya sendiri;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

Bahwa dalam perkara *a quo* tidak pernah Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi membuat suatu perjanjian/perikatan bersama. Dan tata tertib atau peraturan perusahaan itu dibuat sepihak oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi. Hal ini diakui secara tegas oleh *Judex Facti* pada pertimbangan hukum halaman 23 alinea 3 yang menyatakan bahwa Perusahaan yang dikelola oleh Tergugat belum memiliki perjanjian kerja bersama maupun peraturan perusahaan sebagaimana diatur oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena pertimbangan tersebut bertentangan dengan Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata;

b. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas juga melanggar Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan pertimbangan hukumnya pada halaman 23 alinea 7, yang menyatakan: Menimbang bahwa karena tata tertib dan peraturan perusahaan tersebut pada hakekatnya merupakan



perjanjian, maka tata tertib dan peraturan perusahaan tersebut berlaku mengikat sesuai Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata kepada Tergugat dan seluruh pekerja Tergugat, tak terkecuali berlaku juga kepada Penggugat;

Bahwa penerapan Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang digunakan oleh *Judex Facti* tersebut tidak benar, karena tata tertib tersebut dibuat secara sepihak oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, jadi bukan merupakan perjanjian antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi, sehingga tidak bisa berlaku sebagai undang-undang yang bersifat mengikat bagi Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;

- d. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum pada halaman 24 alinea 2 yang menyatakan: Bahwa dengan demikian tata tertib dan peraturan perusahaan dapat menjadi sumber hukum dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut adalah salah, karena sumber hukum dalam hubungan kerja antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi adalah Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- e. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan pertimbangan hukum pada halaman 24 alinea 5 yang berbunyi: Dengan demikian hal-hal yang dirumuskan dalam angka 3-4 tata tertib dan peraturan perusahaan (bukti tulis T-1) berupa pelanggaran berat termasuk melakukan tindakan tidak senonoh, asusila, perselingkuhan dan tindakan yang melanggar kesopanan termasuk sebagai peraturan dalam hubungan kerja;

Bahwa tata tertib dan peraturan perusahaan bukti T-1 yang dijadikan dasar pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi melakukan kesalahan berat tidak dapat dibenarkan. Karena kesalahan berat dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dianulir oleh Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor 012/PUU-1/2003;

- f. Pertimbangan hukum pada halaman 25 alinea 2 baris ke-7 yang berbunyi: ...perbuatan Penggugat dikualifikasikan sebagai pelanggaran berat yang diwajibkan mengundurkan diri dan menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan;



Demikian juga pertimbangan hukum pada halaman 25 alinea 3 yang menyatakan bahwa: Dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi pada penggugat dengan cara Penggugat mengundurkan diri dari Perusahaan Tergugat;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut melanggar Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karena yang dimaksud dengan kualifikasi pengunduran diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, *in casu* Pemohon Kasasi semula Penggugat tidak pernah mangkir kerja dan tidak pernah mengajukan pengunduran diri;

2. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut saling bertentangan satu sama lain, di satu sisi mengatakan Pemohon Kasasi/semula Penggugat melakukan kesalahan berat, mohon periksa putusan hal 24 alinea 5. Namun pada sisi lain *Judex Facti* mengatakan bahwa perbuatan Pemohon Kasasi/semula Penggugat dikualifikasikan sebagai pengunduran diri, mohon periksa putusan hal 25 alinea 2;

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 19 September 2016 dan kontra memori kasasi yang diterima Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Semarang pada tanggal 10 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pengunduran diri bersifat imperatif dan tidak dapat disimpangi dengan Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan sehingga karena tidak ada bukti surat pengunduran diri maka Penggugat tidak dapat dinyatakan telah mengundurkan diri, namun karena perbuatan Penggugat terbukti



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melanggar tata pergaulan hidup maka patut dan adil diterapkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang nomor 13 Tahun 2003;

2. Bahwa hak-hak Penggugat yang diterima sesuai ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- Uang pesangon:  $1 \times 9 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}22.500.000,00$
  - Uang penghargaan masa kerja:  $6 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$
  - Uang penggantian hak:  $15\% \times \text{Rp}37.500.000,00 = \underline{\text{Rp}5.625.000,00}$
- Jumlah Rp43.125.000,00

(empat puluh tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi ANITA DEWI TJAHAJANI tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN Smg. tanggal 22 Agustus 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **ANITA DEWI TJAHAJANI** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Negeri Semarang Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN Smg. tanggal 22 Agustus 2016;

## MENGADILI SENDIRI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sejumlah

Halaman 14 dari 15 hal. Put. Nomor 20 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp43.125.000,00 (empat puluh tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Jumat tanggal 10 Februari 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., 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, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis

ttd./

ttd./

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

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

ttd./

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

Panitera Pengganti

ttd./

N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.

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

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.  
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 15 dari 15 hal. Put. Nomor 20 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)