



PUTUSAN

Nomor 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. ARMADA JOHNSON CONTROLS, yang diwakili oleh David Nash selaku Presiden Direktur, berkedudukan di Jalan Diponegoro Km 38 Nomor 107, Jatimulya, Tambun, Bekasi, Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada B. Woeryono, S.H.,M.M, Advokat, beralamat di Perumahan Taman Sentosa, Blok G5/23, Cikarang Selatan, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Februari 2014; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

melawan:

EDI MULYONO, bertempat tinggal di Telaga Raya Nomor 1 RT 014 RW 01, Kelurahan Sunter Jaya, Kecamatan Tanjung Priok, Kotamadya Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Leopold, S.H, Advokat, beralamat di Jalan Kesatrian VIII Nomor 73 B, Berland, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 April 2014; 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 menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Penggugat adalah perseroan terbatas berbadan hukum Indonesia berdasarkan SK. Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU 13101.AH.01.01 tahun 2008, tertanggal 17 Maret 2008 dan Akta Pendirian Nomor 22 tertanggal 27 Desember 2007 yang bergerak dalam bidang industri perlengkapan dan komponen kendaraan roda empat atau lebih;

Hal. 1 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam hubungan kerja yang diperjanjikan, hal mana Penggugat selaku pengusaha sedangkan Tergugat sebagai pekerja. Tergugat adalah pekerja PT. Armada Johnson Controls, dengan NIK: TE01, posisi driver/sopir, mulai bekerja tanggal 1 Agustus 2003 dengan gaji pokok Rp2.440.000,00 tunjangan masa kerja Rp90.000,00;
3. Tempat bekerja Tergugat adalah berlokasi di perusahaan Penggugat yang beralamat di Jalan Diponegoro Km 38 Nomor 108, Jatimulya, Tambun, Kabupaten Bekasi yang merupakan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung. Kemudian gugatan ini diajukan masih dalam tenggang waktu yang diatur dalam undang-undang, oleh karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung berwenang menerima, memeriksa dan mengadili perkara ini;
4. Bahwa pelanggaran yang Tergugat lakukan adalah Pasal 21 ayat 6 huruf J Perjanjian Kerja Bersama, yang berbunyi:
“Karyawan akan diputus hubungan kerjanya tanpa syarat/tanpa ganti rugi/tanpa mendapatkan kompensasi dari perusahaan apabila mengkonsumsi barang terlarang dan atau mabuk di tempat kerja”;
5. Bahwa pada sekitar hari Kamis, tanggal 21 Februari 2013 Tergugat telah melakukan pelanggaran dengan mabuk minuman keras beralkohol pada saat jam kerja. Dimana pada pukul 17.00 Tergugat ditelepon oleh Sdr. Dilip Bogawat untuk mengantarnya pulang sebagaimana biasanya, akan tetapi setelah berkali-kali dihubungi Tergugat tetap saja tidak datang dan kemudian oleh Sdri. Sari dari bagian *human resources* meminta bantuan security untuk mencari Tergugat;
6. Bahwa setelah beberapa lama datang mobil yang biasa mengantar Sdr. Dilip pulang akan tetapi yang menyopir bukan Tergugat melainkan karyawan lain bernama Sdr. Arief Mulyanto (berseragam operator warna biru). Tergugat terlihat duduk di kursi belakang dengan berbicara meracau bernada keras dan tercium bau alkohol. Dalam perjalanan mobil dikendarai dengan ugal-ugalan, sopir yang bernama Sdr. Arief Mulyanto mengatakan baru saja minum, minuman keras beralkohol bersama Tergugat. Bahkan dalam perjalanan juga Tergugat sempat muntah-muntah;
7. Bahwa pada hari Senin tanggal 25 Februari 2013, Sdr. Arief Mulyanto dipanggil HRD Manager, dalam keterangannya Sdr. Arief Mulyanto mengatakan bahwa Tergugat dalam keadaan mabuk karena dari mulutnya tercium bau alkohol kemudian digotong olehnya bersama Security bernama Sdr. Ahmad;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, pada tanggal 25 Februari 2013 sore harinya manajemen mengadakan pertemuan Bipartit yang pertama dengan mengundang Tergugat yang hasilnya sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil investigasi dan keterangan saksi-saksi didapat fakta Tergugat pada tanggal 21 Februari 2013 dalam kondisi mabuk minuman keras pada saat jam kerja di lokasi tempat bekerja;
 - b. Manajemen memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat dengan dasar melanggar Pasal 21 ayat 6 huruf J Perjanjian Kerja Bersama PT. Armada Johnson Controls;
9. Bahwa pada tanggal 27 Februari 2013, diadakan kembali pertemuan Bipartit yang kedua yang hasilnya sebagai berikut:
 - a. Manajemen tetap melaksanakan hasil pertemuan Bipartit pertama;
 - b. Manajemen mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 008/SK/HR/DIR/II/ 2003 tertanggal 27 Februari 2013, tentang Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat terhitung tanggal 27 Februari 2013;
10. Bahwa perundingan Bipartit yang telah dilakukan sebanyak dua kali tetap tidak menemukan kesepakatan, maka Penggugat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Surat tertanggal 20 Maret 2013. Kemudian setelah melakukan mediasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi mengeluarkan anjuran dengan Nomor 565/1408/HI-Syaker/IV/2013 sebagai berikut:
 1. Agar Pengusaha PT. Armada Johnson Controls mempekerjakan kembali Sdr. Edi Mulyono, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pengusaha PT. Armada Johnson Controls memanggil secara tertulis Sdr. Edi Mulyono untuk bekerja kembali paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima anjuran ini;
 - b. Pekerja Sdr. Edi Mulyono, melapor diri secara tertulis kepada Pengusaha PT. Armada Johnson Controls untuk bekerja kembali paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima anjuran ini;
 2. Agar Pengusaha PT. Armada Johnson Controls membayar hak-hak pekerja selama pekerja tidak dipekerjakan;
 3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
11. Bahwa terhadap anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi tersebut Penggugat dengan tegas menolak anjuran tersebut sebagaimana Surat tertanggal 17 April 2013, dengan alasan bahwa Tergugat telah melanggar bunyi

Hal. 3 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



ketentuan Pasal 21 ayat 6 huruf J Perjanjian Kerja Bersama, yang berbunyi:
“Karyawan akan diputus hubungan kerjanya tanpa syarat/tanpa ganti rugi/tanpa mendapatkan kompensasi dari perusahaan apabila mengkonsumsi barang terlarang dan atau mabuk di tempat kerja”;

12. Bahwa pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat telah dilaksanakan terhitung sejak tanggal 27 Februari 2013, tanpa syarat/tanpa ganti rugi/tanpa mendapatkan kompensasi dari Penggugat, sebagaimana Pasal 21 Ayat 6 Huruf J Perjanjian Kerja Bersama PT. Armada Johnson Controls, bahkan Tergugat sendiri dalam jawabannya terhadap Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi menyatakan tidak bersedia atau menolak dipekerjakan kembali;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, terhitung sejak tanggal 27 Februari 2013, karena telah melanggar Pasal 21 ayat 6 huruf J Perjanjian Kerja Bersama PT. Armada Johnson Controls;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah menyangkal dalil-dalil gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Penggugat Rekonvensi/semula Tergugat Konvensi mohon agar segala sesuatu yang sudah diuraikan dan/atau didalilkan di dalam jawaban pada pokok perkara Dalam Konvensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan menjadi atau merupakan satu kesatuan dari gugatan Rekonvensi ini;
2. Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah karyawan tetap Tergugat Rekonvensi (PT. Armada Johnson Controls) yang bekerja sejak mulai tanggal 01 Agustus 2003 (masa kerja sudah 10 tahun lebih sampai saat ini) dengan posisi terakhir sebagai sopir;
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi menerima upah terakhir perbulannya pada bulan Februari 2013 secara *all in* sebesar Rp2.530.000,00 (dua juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut: upah pokok sebesar Rp2.440.000,00 dan tunjangan tetap berupa tujuan masa kerja sebesar Rp90.000,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa di dalam perusahaan/Tergugat Rekonvensi, tempat Penggugat Rekonvensi bekerja terdapat serikat pekerja yang tercatat pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, yakni: Gabungan Serikat Buruh Mandiri (GSBM)-Kasbi PT. Armada Johnson Controls dimana Penggugat Rekonvensi tergabung atau tercatat sebagai anggotanya;
5. Bahwa Penggugat Rekonvensi pada tanggal 20 Februari 2013 telah datang berobat pada dokter dan berdasarkan keterangan dokter maka Penggugat Rekonvensi pada tanggal 21 Februari 2013 haruslah istirahat selama 1 (satu) hari akan tetapi karena rasa tanggungjawab atas pekerjaannya maka Penggugat Rekonvensi memaksakan untuk tetap bekerja pada tanggal tersebut (yang akan dibuktikan pada acara persidangan pembuktian);
6. Bahwa Penggugat Rekonvensi pada pagi hari pada tanggal 21 Februari 2013 tetap melaksanakan tugasnya yaitu mengantarkan bapak Dilip (warga negara India) dari Apartemen MOI Kelapa Gading ke PT. Armada Johnson Controls, lalu atas perintah ibu Sari (HRD) untuk mengantarkan bapak Hariyanto dan bapak Sugeng ke Cibubur dan setelah dari Cibubur sekitar pukul 16.00 Wib Penggugat Rekonvensi disuruh oleh ibu Sari untuk mengisi SPT tahunan diruang meeting dengan bapak Iwan Eko Nugrahawan (bapak Wawan);
7. Bahwa pada kesempatan tersebut bapak Wawan bertanya kepada Penggugat Rekonvensi apakah Penggugat Rekonvensi dalam keadaan sakit karena pada saat itu terlihat bahwa badan Penggugat Rekonvensi menggigil dan Penggugat Rekonvensi batuk-batuk dan dijawab “iya” oleh Penggugat Rekonvensi;
8. Bahwa setelah mengisi SPT tahunan maka sekitar pukul 16.15 Wib, Penggugat Rekonvensi menelpon bapak Arief agar menggantikan Penggugat Rekonvensi untuk menyetir mobil untuk mengantarkan pulang bapak Dilip karena kondisi Penggugat Rekonvensi yang dalam keadaan sakit dan bapak Arief menyanggupinya, kemudian pada pukul 17.00 Wib bapak Arief datang bersama bapak Dilip dan menghampiri/ menjemput Penggugat Rekonvensi yang lagi tiduran di kantin untuk dibangunkan dan setelah bapak Dilip diantarkan pulang kemudian bapak Arief mengantarkan pulang Penggugat Rekonvensi ke rumah;
9. Bahwa Tergugat Rekonvensi telah membalikkan fakta atas kejadian tersebut dengan menyatakan bahwa Penggugat Rekonvensi dalam keadaan mabuk dimana pernyataan ini hanyalah berdasarkan keterangan saksi-saksi dan Tergugat Rekonvensi akan memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi tanpa uang pesangon dan ganti rugi apapun juga kepada Penggugat Rekonvensi;

Hal. 5 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



10. Bahwa atas pernyataan dan sikap Tergugat Rekonvensi tersebut tentulah ditolak oleh Penggugat Rekonvensi karena apa yang dituduhkan oleh Tergugat Rekonvensi tidaklah benar dan Penggugat Rekonvensi meminta kepada Tergugat Rekonvensi agar diadakan pertemuan bersama dengan saksi-saksi dari Tergugat Rekonvensi untuk mencari kebenaran materil dan atas permintaan Penggugat Rekonvensi tersebut telah ditolak oleh Tergugat Rekonvensi tanpa alasan yang jelas;
11. Bahwa kemudian pada tanggal 25 Februari 2013 diadakan perundingan bipartit antara Penggugat Rekonvensi yang dalam hal ini diwakili oleh Pengurus Serikat Kerja Gabungan Serikat Buruh Mandiri (GSBM)-Kasbi PT. Armada Johnson Controls dengan Tergugat Rekonvensi;
12. Bahwa isi dari perundingan bipartit tersebut adalah bahwa sikap pengurus serikat kerja sangat keberatan atas keinginan dari Tergugat Rekonvensi untuk mem-PHK Penggugat Rekonvensi karena Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dicabut oleh Mahkamah Konstitusi dan sikap Tergugat Rekonvensi tetap akan mem-PHK Penggugat Rekonvensi tanpa pesangon;
13. Bahwa pada tanggal 27 Februari 2013 diadakan perundingan bipartit yang ke-2 antara Penggugat Rekonvensi yang dalam hal ini diwakili oleh pengurus serikat kerja dengan Tergugat Rekonvensi yang pada pokoknya para pihak tetap pada sikapnya sesuai dengan perundingan bipartit pada tanggal 25 Februari 2013 dan pengurus serikat kerja menolak untuk menandatangani surat PHK yang akan diterbitkan oleh Tergugat Rekonvensi;
14. Bahwa kemudian Tergugat Rekonvensi menerbitkan Surat Keputusan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 008/SK/HR/DIR/II/ 2013 tanggal 27 Februari 2013 yang ditujukan kepada Penggugat Rekonvensi dan surat keputusan tersebut tidak disetujui dan ditandatangani oleh Penggugat Rekonvensi;
15. Bahwa atas perselisihan PHK tersebut akhirnya Penggugat Rekonvensi yang dalam hal ini diwakili oleh Pengurus Serikat Kerja Gabungan Serikat Buruh Mandiri (GSBM)-Kasbi PT. Armada Johnson Controls dengan Tergugat Rekonvensi sepakat untuk diselesaikan melalui mediasi;
16. Bahwa pihak mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 565/1408/HI-Syaker/IV/2013 tertanggal 10 April 2013, yang isinya berbunyi sebagai berikut:

Menganjurkan

1. Agar Pengusaha PT. Armada Johnson Controls mempekerjakan kembali Sdr. Edi Mulyono, dengan ketentuan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Pengusaha PT. Armada Johnson Controls memanggil secara tertulis Sdr. Edi Mulyono untuk bekerja kembali paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima anjuran ini;
- b. Pekerja Sdr. Edi Mulyono, melapor diri secara tertulis kepada Pengusaha PT. Armada Johnson Controls untuk bekerja kembali paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima anjuran ini;
2. Agar Pengusaha PT. Armada Johnson Controls membayar hak-hak pekerja selama pekerja tidak dipekerjakan;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
17. Bahwa terhadap isi surat anjuran tersebut Tergugat Rekonvensi menolaknya dan Penggugat Rekonvensi menyambut dengan baik akan tetapi Penggugat Rekonvensi melihat bila hubungan kerja tersebut dilanjutkan akan tidak harmonis lagi dan tentunya akan merugikan Penggugat Rekonvensi sehingga Penggugat Rekonvensi meminta agar hak-hak normatifnya berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atas PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi;
18. Bahwa dengan adanya Putusan 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 Republik Indonesia Tahun 1945, dan untuk memberikan kejelasan pada masyarakat maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/ 2005 tanggal 7 Januari 2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
19. Bahwa adapun pokok isi dari Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 tersebut adalah:
 1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Khusus Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “bukan atas pengaduan pengusaha”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “Pasal 158 ayat (1)”; Pasal 171

Hal. 7 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

sepanjang menyangkut anak kalimat “Pasal 158 ayat (1)”.....dst, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial;
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks) Pasal 158 ayat (1) maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
20. Bahwa dengan terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/ 2005 tanggal 7 Januari 2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang telah menjadi hukum positif, maka segala ketentuan di dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur di dalam Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan segala ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur di dalam Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
Dan di dalam Pasal 124 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut: “Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut

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

- batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan”;
21. Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini bahwa berdasarkan uraian pada angka 18 sampai dengan angka 20 di atas maka segala ketentuan dari perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka secara otomatis haruslah dinyatakan tidak berlaku dan batal demi hukum tanpa harus dan/atau mendalilkan bahwa perjanjian kerja bersama tersebut belum dinyatakan batal oleh suatu putusan pengadilan !!!
 22. Bahwa yang menjadi dasar Tergugat Rekonvensi menerbitkan Surat Keputusan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 008/SK/HR/DIR/II/ 2013 tanggal 27 Februari 2013 kepada Penggugat Rekonvensi adalah karena Penggugat Rekonvensi mabuk di lingkungan kerja yang merupakan eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang telah diakomodir di dalam salah satu Pasal PKB Tergugat Rekonvensi) yang telah dinyatakan dicabut dan/atau dinyatakan tidak dapat dipergunakan lagi maka Surat Keputusan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 008/SK/HR/DIR/II/2013 tanggal 27 Februari 2013 tersebut haruslah dinyatakan tidak sah menurut hukum atau batal demi hukum karena bertentangan dengan hukum positif, yakni: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/ MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Pasal 124 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 23. Bahwa apa yang dituduhkan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi bukanlah perbuatan yang ketangkaptangan dan tidak ada pengakuan dari Penggugat Rekonvensi (Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13) maka sebaiknya PHK tersebut dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi setelah ada suatu putusan dari Hakim Pidana yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan ini agar terbukti suatu kebenaran materiil atas perkara ini sehingga Tergugat Rekonvensi terhindar dari kesan fitnah dan/atau merekayasa fakta dan Penggugat Rekonvensi juga akan terhindar menjadi korban fitnah dari Tergugat Rekonvensi apalagi Tergugat Rekonvensi telah menolak permintaan dari Penggugat Rekonvensi untuk menghadirkan saksi-saksi dari Tergugat Rekonvensi dalam pertemuan bipartit/ pertemuan bersama sehingga tuduhan Tergugat Rekonvensi sangat diragukan kebenarannya;

Hal. 9 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



24. Bahwa menurut ketentuan hukum di dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut: “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud 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”, artinya selama penetapan pemutusan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi belum diterbitkan dan/atau dikeluarkan oleh pengadilan hubungan industrial dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha/Tergugat Rekonvensi dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi sehingga surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diterbitkan atau dikeluarkan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi harus dinyatakan tidak sah menurut hukum dan/atau batal demi hukum;
25. Bahwa menurut ketentuan hukum di dalam Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut: “Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”, artinya keinginan Tergugat Rekonvensi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat Rekonvensi haruslah lebih dahulu dirundingkan antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi secara baik-baik dan bila tidak ada kesepakatan maka Tergugat Rekonvensi baru dapat menerbitkan dan/atau mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat Rekonvensi setelah Tergugat Rekonvensi mendapatkan terlebih dahulu surat penetapan dari pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja tersebut sehingga apa yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi dengan menerbitkan dan/atau mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat Rekonvensi telah bertentangan dengan aturan hukum di dalam Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 008/SK/HR/DIR/II/2013 tanggal 27 Februari 2013 yang diterbit oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi haruslah dinyatakan tidak sah menurut hukum dan/atau batal demi hukum;



26. Bahwa menurut ketentuan hukum di dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut:
“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;
27. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi tidak sah menurut hukum dan/atau batal demi hukum berdasarkan ketentuan hukum yang diatur di dalam Pasal 151 ayat (3), Pasal 152 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka berdasarkan ketentuan hukum yang diatur di dalam Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka pengusaha/Tergugat Rekonvensi wajib mempekerjakan pekerja/Penggugat Rekonvensi pada jabatan atau kedudukan semula serta membayarkan seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima pekerja/Penggugat Rekonvensi dimana hal ini juga telah dijelaskan oleh pihak mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi di dalam Surat Anjuran Nomor 565/1408/HI-Syaker/IV/2013 tertanggal 10 April 2013 akan tetapi pendapat dan anjuran tersebut telah diabaikan oleh Tergugat Rekonvensi;
28. Bahwa menurut ketentuan di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;
29. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana dijelaskan di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi belum putus maka dan upah Penggugat Rekonvensi yang belum dibayarkan dan/atau belum diberikan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi sejak tidak diperkenankan melaksanakan pekerjaan atau dilarang bekerja oleh Tergugat Rekonvensi sampai saat ini adalah selama 8 (delapan) bulan dihitung dari upah untuk bulan Maret 2013 sampai dengan upah untuk bulan Oktober 2013 dimana upah setiap bulannya haruslah tetap dibayarkan/ diberikan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi sampai adanya suatu putusan/penetapan secara hukum dari pengadilan hubungan industrial atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi akan tetapi tidak pernah diberikan/dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi bahkan Penggugat Rekonvensi melalui

Hal. 11 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014



kuasa hukumnya telah berulang kali meminta agar Tergugat Rekonvensi dapat memberikan hak normatif Penggugat Rekonvensi berupa upah/gaji bulanan Penggugat Rekonvensi dan terakhir dengan melayangkan surat somasi atas upah dari klien kami selama 5 (lima) bulan dan THR tahun 2013 yang belum dibayarkan oleh PT. Armada Johnson Controls dengan Surat Nomor 059/LLF/VIII/2013 tanggal 15 Agustus 2013 dan Surat Nomor 062/LLF/VIII/2013 tanggal 23 Agustus 2013 akan tetapi tidak pernah ditanggapi dengan baik dan/atau direspon oleh Tergugat Rekonvensi dan terkesan Tergugat Rekonvensi ingin mengabaikan hak-hak normatif Penggugat Rekonvensi;

30. Yang terhormat Ketua Majelis Hakim beserta anggota yang memeriksa dan mengadili perkara ini, bahwa menurut ketentuan hukum yang tertuang di dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut: "Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- c. Tidak membayarkan upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh”;

Dan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut: “Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon 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)”;

31. Ketua Majelis Hakim beserta anggota yang memeriksa dan mengadili perkara ini, bahwa melihat sikap dan tindakan Tergugat Rekonvensi yang sudah tidak menginginkan hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi dilanjutkan, dimana hal ini dapat dilihat dengan diterbitkan surat PHK yang ditujukan kepada Penggugat Rekonvensi yang merupakan suatu tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonvensi secara sepihak dan serta terbukti Tergugat Rekonvensi telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan di dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan yaitu membayarkan upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut bahkan Tergugat Rekonvensi terbukti tidak membayarkan upah Penggugat Rekonvensi



selama 8 (delapan) bulan berturut-turut terhitung dari upah untuk bulan Maret 2013 sampai dengan upah untuk bulan Oktober 2013 maka Penggugat Rekonvensi memohon kepada Ketua Majelis Hakim beserta anggota yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk sebaiknya memutuskan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi demi hukum terhitung sejak dibacakannya putusan atas perkara ini karena bila hubungan kerja tersebut dilanjutkan sudah pasti tidak akan harmonis lagi dan akan menimbulkan gesekan-gesekan kepentingan yang tentunya akan merugikan Penggugat Rekonvensi (pekerja) yang selalu dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan Tergugat Rekonvensi (pengusaha);

32. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi terbukti telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan di dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka mengacu pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana diatur di dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana Penggugat Rekonvensi telah mengabdikan selama 10 (sepuluh) tahun pada Tergugat Rekonvensi, maka sudah sepatutnya Tergugat Rekonvensi dihukum untuk memberikan kepada Penggugat Rekonvensi berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah sebesar Rp65.223.400,00 (enam puluh lima juta dua ratus dua puluh tiga ribu empat ratus rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- Uang pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp}2.530.000,00$	= Rp45.540.000,00
- Uang penghargaan masa kerja : $1 \times 4 \times \text{Rp}2.530.000,00$	= Rp10.120.000,00
- Uang pengganti hak atas perumahan dan pengobatan $15 \% \times (\text{Rp}45.540.000,00 + \text{Rp}10.120.000,00)$	= Rp8.349.000,00
- Uang cuti tahunan $(12/25) \times \text{Rp}2.530.000,00$	= <u>Rp1.214.400,00+</u>
Jumlah	= Rp65.223.400,00

33. Bahwa menurut ketentuan di dalam Pasal 93 ayat (2) pada huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut: "Ketentuan sebagaimana pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha", Jo menurut

Hal. 13 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014



ketentuan di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, maka selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini masih berlanjut dan/atau belum selesai, sudah sepatutnyalah hak-hak normatif Penggugat Rekonvensi berupa upah untuk setiap bulannya tetap dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi sampai dengan adanya suatu putusan atas perkara ini dari pengadilan dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana telah ditegaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011;

34. Bahwa upah Penggugat Rekonvensi perbulannya adalah sebesar Rp2.530.000,00 (dua juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah) dan upah Penggugat Rekonvensi yang belum dibayarkan dan/atau belum diberikan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi sejak tidak diperkenankan melaksanakan pekerjaan atau dilarang bekerja oleh Tergugat Rekonvensi selama 8 (delapan) bulan terhitung dari upah untuk bulan Maret 2013 sampai dengan upah untuk bulan Oktober 2013 adalah sebesar $Rp2.530.000,00 \times 8$ (delapan) bulan upah = Rp20.240.000,00 (dua puluh juta dua ratus empat puluh ribu rupiah);
35. Bahwa menurut ketentuan hukum pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan sebagai berikut: “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”, dan selanjutnya dijelaskan pada Pasal 95 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut: “Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah”;
36. Bahwa peraturan pemerintah yang mengatur tentang besarnya denda atas keterlambatan pembayaran upah Penggugat Rekonvensi oleh Tergugat Rekonvensi yaitu terdapat pada Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang berbunyi sebagai berikut: “Apabila upah terlambat dibayarkan, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari mana seharusnya upah dibayarkan, upah tersebut ditambahkan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1%



(satu persen) untuk tiap hari keterlambatan dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah sebenarnya”;

37. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum yang telah diatur di dalam Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dan terbukti Tergugat Rekonvensi sengaja tidak ingin membayarkan upah Penggugat Rekonvensi sehingga menyengsarakan Penggugat Rekonvensi maka sudah sepantasnya Tergugat Rekonvensi dikenakan denda upah atas keterlambatan pembayaran upah Penggugat Rekonvensi selama 8 (delapan) bulan terhitung dari upah untuk bulan Maret 2013 sampai dengan upah untuk bulan Oktober 2013 dengan perhitungan sebagai berikut: $Rp20.240.000,00 \times 50\% = Rp10.120.000,00$ (sepuluh juta seratus dua puluh ribu rupiah) dan mohon dikabulkan oleh Ketua Majelis Hakim beserta anggota yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk terciptanya rasa keadilan dalam masyarakat dan sebagai proteksi agar pengusaha/Tergugat Rekonvensi tidak sewenang-wenang terhadap pekerjanya/Penggugat Rekonvensi yang telah bekerja selama 10 (sepuluh) tahun dan ikut pula membesarkan perusahaan/Tergugat Rekonvensi;
38. Bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi belumlah putus dimana pada bulan pertengahan bulan Agustus 2013 adalah Hari Raya Idul Fitri maka berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku sudah selayaknya Tergugat Rekonvensi diwajibkan untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Penggugat Rekonvensi sebanyak 1 (satu) bulan upah dengan jumlah sebesar Rp2.530.000,00 (dua juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah);
39. Bahwa untuk penyelesaian perkara ini pasti akan memerlukan waktu berbulan-bulan bahkan memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun sampai dengan dikeluarkannya dan/atau diterbitkannya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap atas perkara ini maka berdasarkan ketentuan hukum yang tertuang di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 maka upah perbulan Penggugat sebesar Rp2.530.000,00 (dua juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah) untuk upah bulan November 2013 dan untuk upah bulan-bulan selanjutnya haruslah tetap dibayarkan atau diberikan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai dengan putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap;

Hal. 15 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014



40. Bahwa karena Penggugat Rekonvensi telah berulang kali meminta kepada Tergugat Rekonvensi agar bersedia menyelesaikan permasalahan ini secara musyawarah namun tidak mendapat tanggapan yang semestinya dari Tergugat Rekonvensi dan terbukti Tergugat Rekonvensi beritikad tidak baik, maka untuk menjamin agar putusan ini kelak dapat dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya, tidak *illusoir*, maka sangat beralasan Penggugat Rekonvensi mohon kepada Ketua Majelis Hakim beserta anggota yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan yang isinya menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) perhari terhitung sejak putusan ini diucapkan bila Tergugat Rekonvensi lalai melaksanakan isi putusan ini;
41. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi telah terbukti melanggar ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, maka Penggugat Rekonvensi memohon kepada Ketua Majelis Hakim beserta anggota yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) dalam perkara ini walaupun diajukan perlawanan maupun kasasi sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat dalam rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Negeri Bandung supaya memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor 008/SK/HR/DIR/II/2013 tanggal 27 Februari 2013 yang dikeluarkan atau diterbitkan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi tidak sah dan batal demi hukum terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan di dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi putus demi hukum karena Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan di dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat Rekonvensi berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)



dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp65.223.400,00 (enam puluh lima juta dua ratus dua puluh tiga ribu empat ratus rupiah) sebagai akibat putusannya hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak putusan ini diucapkan dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp}2.530.000,00$ = $\text{Rp}45.540.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja : $1 \times 4 \times \text{Rp}2.530.000,00$ = $\text{Rp}10.120.000,00$
- Uang pengganti hak atas perumahan dan pengobatan
 $15\% \times (\text{Rp}45.540.000,00 + \text{Rp}10.120.000,00)$ = $\text{Rp}8.349.000,00$
- Uang cuti tahunan $(12/25) \times \text{Rp}2.530.000,00$ = $\text{Rp}1.214.400,00+$
- Jumlah = $\text{Rp}65.223.400,00$

6. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah kepada Penggugat Rekonvensi yang belum diterima sejak tidak diperkenankan melaksanakan pekerjaan selama 8 (delapan) bulan terhitung dari upah untuk bulan Maret 2013 sampai dengan upah untuk bulan Oktober 2013 adalah sebesar Rp20.240.000,00 (dua puluh juta dua ratus empat puluh ribu rupiah) terhitung sejak putusan ini diucapkan;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar secara tunai dan sekaligus denda upah kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp10.120.000,00 (sepuluh juta seratus dua puluh ribu rupiah) terhitung sejak putusan ini diucapkan;
8. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat Rekonvensi berupa uang Tunjangan Hari Raya (THR) untuk bulan Agustus 2013 sebanyak 1 (satu) bulan upah dengan jumlah sebesar Rp2.530.000,00 (dua juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah) terhitung sejak putusan ini diucapkan;
9. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar secara tunai upah kepada Penggugat Rekonvensi setiap bulannya sebesar Rp2.530.000,00 (dua juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah) untuk upah bulan November 2013 dan untuk upah bulan-bulan selanjutnya terhitung sejak diucapkannya putusan ini sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap;
10. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) setiap harinya, terhitung sejak putusan ini diucapkan atau mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila Tergugat Rekonvensi sengaja tidak mau melaksanakan dan/atau lalai memenuhi isi putusan ini dengan baik;

Hal. 17 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun Tergugat Rekonvensi menyatakan perlawanan maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 89/G/2013/PHI/ PN.Bdg tanggal 15 Januari 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi:

- Mengabulkan gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
- Menyatakan Surat Keputusan Nomor 008/SK/HR/DIR/II/2013 tanggal 27 Februari 2013 tidak sah dan batal demi hukum;
- Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi sejak putusan ini diucapkan;
- Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat Rekonvensi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp65.223.400,00 (enam puluh lima juta dua ratus dua puluh tiga ribu empat ratus rupiah);
- Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah Penggugat Rekonvensi sebesar Rp25.300.000,00 (dua puluh lima juta tiga ratus ribu rupiah);
- Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk membayar tunjangan hari raya Penggugat Rekonvensi untuk tahun 2013 sebesar Rp2.530.000,00 (dua juta lima ratus tiga puluh ribu rupiah);
- Menolak gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara ini kepada negara sebesar Rp579.000,00 (lima ratus tujuh puluh sembilan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 4 Februari 2014 kemudian terhadap putusan tersebut oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Agustus 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 4 Februari 2014 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan

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

Permohonan Kasasi Nomor 05/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg yang dibuat Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 17 Februari 2014;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 15 April 2014 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/Pemohon Kasasi diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 22 April 2014;

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

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

1. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, menyatakan Mahkamah Agung berwenang membatalkan putusan atau penetapan pengadilan berdasarkan parameter sebagai berikut:
 - a. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. Pengadilan salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. Pengadilan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;
2. Bahwa berdasarkan parameter tersebut, *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusannya telah memenuhi parameter yang ditentukan tersebut, antara lain pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
3. Bahwa Pemohon Kasasi tidak dapat menerima dan menolak seluruh pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Perkara Nomor 89/G/2013/PHI/PN.BDG tertanggal 15 Januari 2014;
4. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya yang pada intinya menyatakan bahwa bukti P-1 dan bukti P-2 yang diajukan Penggugat/Pemohon Kasasi hanyalah

Hal. 19 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014



merupakan surat pernyataan sepihak. Berikut kutipan pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 27:

Menimbang bahwa ternyata bukti P-1 dan bukti P-2 tersebut hanyalah merupakan surat pernyataan sepihak yang dibuat Dilip K. Bogawat dan Arief Mulyanto, sedangkan kedua orang pembuat surat tersebut tidak dihadirkan dipersidangan sebagai saksi, karenanya berdasarkan Yurisprudensi sebagaimana Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3901 K/Pdt/1985 tanggal 29 November 1988 dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3428K/Pdt/1985 tanggal 29 Februari 1990, bukti surat P-1 dan P-2 tidak mempunyai nilai kekuatan pembuktian, karena kedua bukti surat tersebut tidak dibuat dibawah sumpah melainkan hanya sekedar pernyataan belaka yang tidak dapat serta merta mengikat kepada pihak lain *in casu* Tergugat, karenanya kedua bukti surat tersebut haruslah dikesampingkan;

5. Bahwa terhadap pertimbangan hukum yang demikian Pemohon Kasasi menolaknya, hal mana terlihat bahwa *Judex Facti* tidak cukup pertimbangan dan telah salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
6. Bahwa dalam pandangan Pemohon Kasasi, putusan *Judex Facti* tidak memperhatikan fakta, bukti dan keterangan-keterangan yang terungkap dalam proses persidangan sebagaimana diuraikan di atas. *Judex Facti* seharusnya dapat melihat permasalahan dengan seimbang dan tidak memihak. Untuk lebih jelasnya, perkenankan Pemohon Kasasi pertama-tama memaparkan duduk perkaranya sebagai berikut:
 - 6.1. Bahwa Termohon Kasasi selaku sopir/pengemudi pada hari Kamis 21 Februari 2013 pukul 17.00 Wib dipanggil melalui telepon oleh Sdr. Dilip K. Bogawat untuk mengantarnya pulang seperti biasanya, akan tetapi setelah berkali-kali dihubungi Termohon Kasasi tidak muncul-muncul, sampai kemudian petugas dari bagian *Human Resources* meminta bantuan Security untuk mencari Termohon Kasasi;
 - 6.2. Bahwa setelah beberapa lama datang mobil yang biasa mengantar Sdr. Dilip K. Bogawat, akan tetapi yang menyopir bukanlah Termohon Kasasi melainkan pekerja lain bernama Arief Mulyanto yang berseragam operator warna biru, sedangkan Termohon Kasasi terlihat duduk dikursi belakang dengan berbicara meracau bernada keras dan tercium bau alkohol;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 6.3. Saudara Arief Mulyanto yang mengendarai mobil mengatakan dengan jelas baru saja minum minuman keras beralkohol bersama Pemohon Kasasi dan dalam perjalanan Termohon Kasasi juga sempat muntah-muntah;
- 6.4. Bahwa hari Senin 25 Februari 2013, saudara Arief Mulyanto dihadapan HRD Managers memberikan keterangan tertulis berupa kronologis kejadian yang intinya menerangkan bahwa Termohon Kasasi pada tanggal 21 Februari 2013 dalam keadaan mabuk karena dari mulutnya tercium bau alkohol, kemudian digotong olehnya bersama security;
7. Bahwa dari penjelasan tersebut di atas, jelas dan nyata Termohon Kasasi, berdasarkan keterangan tertulis dari saudara Dilip K. Bogawat dan keterangan tertulis dari saudara Arief Mulyanto terbukti melanggar Pasal 21 ayat (6) huruf j Perjanjian Kerja Bersama yang berbunyi: Karyawan akan diputus hubungan kerjanya tanpa syarat/tanpa ganti rugi/tanpa mendapatkan kompensasi dari perusahaan apabila mengkonsumsi barang terlarang dan atau mabuk ditempat kerja;
8. Bahwa dengan demikian *Judex Facti* salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dengan pertimbangannya bahwa ternyata surat pernyataan yang dibuat oleh saudara Dilip K. Bogawat dan saudara Arief Mulyanto yang dijadikan bukti P-1 dan P-2 hanyalah merupakan surat pernyataan sepihak yang dibuat tidak dibawah sumpah sehingga harus dikesampingkan, sementara surat pernyataan yang dibuat oleh saudara Arief Mulyanto dan saudara Iwan Eka Nugrahawan yang dijadikan bukti oleh Termohon Kasasi T-6/PR. 6 dan T-7/PR. 7 yang juga dibuat tidak dibawah sumpah tidak dikesampingkan oleh *Judex Facti*, walaupun selain dibuat tidak dibawah sumpah, kedua orang termaksud juga tidak pernah dihadirkan sebagai saksi;
9. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* hal 27 dan 28 kembali menunjukkan bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan menyatakan:
“Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat T-3/PR.3 terbukti Tergugat disarankan dokter untuk istirahat tidak masuk kerja tanggal 21 Februari 2013”;
“Menimbang bahwa saksi Sutardi menerangkan bahwa pada tanggal 21 Februari 2013 sekitar jam 7 malam, saksi dan saksi Djoko Sudyono membopong Edi Mulyono/Termohon Kasasi karena sakit, tidak ada bau alkohol”;
“Menimbang bahwa saksi Djoko Sudyono menerangkan bahwa tanggal 21 Februari 2013 saksi dan Sutardi membopong Edi Mulyono/Termohon Kasasi ke bengkel untuk istirahat dan diteruskan kerumahnya atas saran istrinya karena menurut Edi

Hal. 21 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



Mulyono tidak enak badan, dan setahu saksi Edi Mulyono tidak pernah minum minuman keras”;

“Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-3/PR.3 serta keterangan saksi Sutardi dan Djoko Sudyono tersebut Tergugat dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya tersebut di atas”;

10. Bahwa pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* termaksud di atas bertentangan dengan fakta-fakta sebenarnya, bukti T-3/PR.3 hanya menyebutkan Termohon Kasasi harus istirahat tanggal 21 Februari 2013 tetapi nyatanya Termohon Kasasi masuk kerja seperti biasa;

Saksi Sutardi yang diajukan Termohon Kasasi menerangkan, kejadian sakitnya Termohon Kasasi jam 7 malam, padahal faktanya kejadian mabuknya Termohon Kasasi selaku sopir sekitar jam 17.00 sore pada saat diminta mengantarkan pulang saudara Dilip K. Bogawat;

11. Bahwa keterangan saksi Djoko Sudyono sepatutnya dikesampingkan karena dipersidangan saksi mengakui sebagai adiknya Termohon Kasasi, sehingga keterangannya sudah dapat dipastikan akan menguntungkan kakaknya sendiri dan secara hukum mestinya tidak diperkenankan bertindak sebagai saksi untuk kakaknya sendiri;

12. Bahwa dengan gugurnya keterangan saksi Djoko Sudyono maka Termohon Kasasi dianggap hanya mengajukan satu saksi dan sesuai hukum satu saksi bukanlah saksi;

13. Bahwa dengan demikian secara hukum seharusnya *Judex Facti* menerima gugatan Pemohon Kasasi untuk memutuskan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi sesuai dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 008/SK/HR/DIR/II/2013 tertanggal 27 Februari 2013 sesuai keterangan tertulis dan fakta dari saudara Dilip K. Bogawat maupun saudara Arief Mulyanto;

14. Bahwa dikarenakan *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dalam pertimbangan-pertimbangan hukumnya mengenai keabsahan surat pernyataan tertulis bukti P-1 dan P-2 yang ditindaklanjuti dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 008/SK/HR/DIR/II/2013 tertanggal 27 Februari 2013 yang telah sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja bersama, maka konsekwensi hukumnya gugatan rekonvensi yang mendasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d haruslah dinyatakan ditolak dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 14.1. Bahwa tidak dibayarnya upah Termohon Kasasi sejak bulan Maret 2013 adalah dikarenakan Termohon Kasasi sudah tidak lagi bekerja diperusahaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi sesuai dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 008/SK/HR/DIR/II/2013 tertanggal 27 Februari 2013 sehingga berlakulah ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;

14.2. Bahwa tidak dibayarkannya Tunjangan Hari Raya 2013 adalah dikarenakan sesuai ketentuan Pasal 2 ayat (1) jo. Pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, tunjangan hari raya diberikan bagi pekerja yang masih bekerja di perusahaan minimal 1 bulan sebelum hari raya pada tahun bersangkutan, sedangkan faktanya hari raya 2013 jatuh pada bulan Agustus 2013 sedangkan Termohon Kasasi sudah tidak lagi bekerja di perusahaan sejak 27 Februari 2013;

14.3. Bahwa karena tidak terbukti Pemohon Kasasi melanggar ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka yang berlaku adalah ketentuan Pasal 169 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;

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

Bahwa terlepas dari keberatan tersebut, keberatan dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 17 Maret 2014, dan kontra memori kasasi tanggal 22 April 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa putusan *Judex Facti* menyatakan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dibenarkan, karena pemutusan hubungan kerja sesuai pasal *aquo* apabila pengusaha terbukti tidak membayar upah tiga bulan atau lebih secara berturut-turut, bukan mengenai upah yang tidak dibayar setelah adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Dalam perkara ini upah yang dituntut sejak bulan Maret 2013, sedangkan perselisihan telah terjadi sejak tanggal 27 Februari 2013 (*vide* bukti T-4/PR-4);
2. Bahwa dalam perkara ini pokok perselisihan adalah mengenai alasan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tuduhan pengusaha, bahwa pekerja mabuk di tempat

Hal. 23 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

kerja pada tanggal 21 Februari 2013 sehingga melanggar Pasal 2 ayat (6) huruf j Perjanjian Kerja Bersama;

3. Bahwa terhadap tuduhan *aquo* tidak terbukti karena tidak didukung alat bukti yang kuat, sebagaimana telah benar dipertimbangkan *Judex Facti* pembuktiannya hanya berupa surat pernyataan Dilip K Bogawat dan Arief Mulyanto sedangkan kedua orang tersebut tidak didengar keterangannya di depan persidangan, pada sisi lain pada tanggal 21 Februari 2013 berdasarkan surat keterangan dokter tertanggal 20 Februari 2013 Tergugat perlu istirahat, "sakit" tanggal 21 Februari 2013 (*vide* bukti T-3/PR-3), dikuatkan keterangan saksi Sutardi di bawah sumpah di depan persidangan bahwa pada tanggal tersebut Tergugat sakit;
4. Berdasarkan pertimbangan pada angka 1-3, pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13/2003 tidak dibenarkan, namun menimbang dalam perselisihan ini kedua belah pihak telah menghendaki pemutusan hubungan kerja dan adanya tuntutan mohon keadilan "*ex aequo et bono*", maka adil pemutusan hubungan kerja dikabulkan dengan alasan disharmonis, sebagaimana dimaksud Penjelasan Umum alinea ke-3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan hak kompensasi pemutusan hubungan kerja dua kali Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH), sesuai Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta upah proses selama enam bulan upah:

a. Uang Pesangon	$2 \times 9 \times \text{Rp}2.530.000,00$	=	
	Rp45.540.000,00;		
b. Uang Penghargaan Masa Kerja	$4 \times \text{Rp}2.530.000,00$	=	
	Rp10.120.000,00;		
c. Uang Penggantian Hak	$15\% \times \text{Rp}55.660.000,00$		
+ penggantian cuti	Rp1.214.400,00	=	Rp
	9.563.000,00;		
d. Upah proses menuju PHK enam bulan upah		=	<u>Rp15.180.000,00</u>
±		=	
			Rp80.403.000,00;

Terbilang: delapan puluh juta empat ratus tiga ribu rupiah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. ARMADA JOHNSON CONTROLS, tersebut dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 89/G/2013/PHI/PN.Bdg tanggal 15 Januari 2014, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini 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:

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. ARMADA JOHNSON CONTROLS**, tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 89/G/2013/PHI/PN.Bdg tanggal 15 Januari 2014;

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Konvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal putusan *Judex Facti* diucapkan;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat sebesar Rp80.403.400,00 (delapan puluh juta empat ratus tiga ribu empat ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis, tanggal 20 November 2014** oleh **Dr. H.**

Hal. 25 dari 25 hal. Put. No. 526 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Supandi, S.H.,M.Hum. 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 pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Anggota-anggota tersebut dan **Frieske Purnama Pohan, S.H.** Panitera Pengganti dengan tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd/. Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H
ttd/. Dr. Fauzan, S.H.,M.H

Ketua,

ttd/. Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum

Panitera Pengganti,

ttd/. Frieske Purnama Pohan, S.H

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

Atas nama Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H.,M.H
NIP. 19591207 198512 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)