



**PUTUSAN**

Nomor 1101 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:

**ANDREAS BONDAN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Tuwowo Rejo VIII Nomor 26 Kota Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada Aulia Rachman, SH., MH., dan kawan, para Advokat, beralamat di Komplek Ruko Darmo Park I Blok I.B, Nomor 1, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Mei 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**PT BINA SAN PRIMA**, beralamat di Jalan Rungkut Industri III Nomor 22 Surabaya, yang diwakili oleh Kepala Cabang PT Bina San Prima, Robertus Ratna Hadi Lesmana, berkedudukan di Brigjen Slamet Riadi Nomor 105, RT.001/RW.003, Oro Oro Dowo Klojen, Malang, dalam hal ini memberi kuasa kepada James Christoffel A. Hahuly, SH., Advokat, beralamat Oma Pesona Buduran Blok I-2/6, Sidoarjo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 juni 2017, sebagai 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 Surabaya, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan Tergugat pada Perusahaan PT Bina San Prima Surabaya;  
Nama Pekerja : Andreas Bondan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Pekerjaan : Swasta  
Lama Masa Kerja : Sejak 06 Mei 2002 sampai dengan 2016 terdapat dalam kontrak kerja (Bukti P-1);

Halaman 1 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gaji/Upah terakhir per bulan : Rp3.054.150,00 (Tiga juta lima puluh empat ribu seratus limapuluh rupiah);

2. Bahwa setiap orang, perusahaan termasuk PT Bina San Prima dan orang – orang yang bekerja didalamnya termasuk Tergugat, harus tunduk dan taat kepada Undang-Undang yang berlaku di Negara Republik Indonesia termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

## Dalam Provisi

1. Bahwa Penggugat mendapatkan surat panggilan Nomor 043/COB/BSP-27/III/2016 tanggal 24 Maret 2016 perihal panggilan pertama mengenai mengklarifikasi Absensi sebagai Pekerja yang diduga tidak masuk kerja tanpa alasan atau mulai tanggal 18 s/d 24 Maret 2016, Panggilan kedua oleh pihak Tergugat 26 Maret 2016 pukul 10.00 WIB, pihak Penggugat menghadiri atas surat panggilan kedua tersebut diatas, namun ditemui oleh siapapun, Penggugat mengklarifikasi absensinya sejak tanggal 18 Maret 2016 berkerja sampai pukul 16.00 WIB, nama Penggugat dalam daftar nama di mesin Finger Print sudah tidak ada, sehingga Penggugat laporan kepada kepala gudang Jafar Sodiq tanggal 19 Maret 2016 pada saat masuk kerja, Penggugat namanya di absensi dari mesin Finger Print namanya tetap tidak ada, sehingga Penggugat minta form perubahan absensi kepada kepala gudang namun tidak diberi;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat belum pernah melakukan musyawarah antara Penggugat dan Tergugat, namun Penggugat dimutasi dengan Surat Mutasi Nomor 019/PERS/BSP-027/MTS/III/2016 tertanggal 28 Maret 2016 dan dihentikan secara sepihak dan dilarang untuk berkerja (Bukti P-2), hal tersebut Tergugat melanggar ketentuan Pasal 136 ayat 1 dan 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, "Bahwa Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh secara musyawarah mufakat", dan dalam hal penyelesaian musyawarah mufakat tidak tercapai maka para pihak menyelesaikan melalui penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang;
3. Bahwa Penggugat dipindahkan ke PT Bina San Prima Surabaya dengan jabatan helper tertanggal 28 Maret 2016, namun mesin Finger Print daftar hadir pekerja namanya Penggugat masih tetap tidak ada, pada saat dilaporkan kepada kepala bagian jawabannya tidak tahu, maka dari itu Penggugat membuat absensi secara manual;

Halaman 2 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 K/Pdt.Sus-PHI/2017

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa pada tanggal 01 April 2016, Penggugat mendapatkan surat panggilan kedua Nomor 045/COB/BSP-27/IV/2016, dan pada tanggal 04 April 2016, Penggugat mendapatkan surat panggilan ketiga Nomor 047/COB/BSP-27/IV/2016, yang akan mengklarifikasi absensi kehadiran, yang di duga tidak masuk kerja mulai tanggal 28 Maret s/d 13 April 2016, di panggil kehadiran pada hari selasa tanggal 05 April 2016 pukul 10.00 WIB, akan tetapi setelah menghadiri surat panggilan tersebut diatas juga ditemui oleh Tergugat, akan tetapi Penggugat di suruh untuk mentanda tangani surat-surat dalam urut paling belakang ada surat pernyataan dan surat pengunduran diri sebagai karyawan PT Bina San Prima akan tetapi surat-surat tersebut akan Penggugat copy dan atau di pelajari terlebih dahulu tidak diperbolehkan, maka dari itu surat-surat tersebut tidak jadi ditanda tangani oleh Penggugat, dan surat-surat tersebut di minta kembali;
5. Bahwa Tergugat secara sepihak tanpa ada penyelesaian mediasi ataupun musyawarah terlebih dahulu, Tergugat meminta Penggugat untuk melakukan pengunduran diri namun Penggugat tidak mau, sehingga Tergugat melakukan PHK tanpa alasan efisiensi yang pesangonnya sebesar dua kali, hal ini melanggar Pasal melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) *Juncto* Pasal 156 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan : Pasal 151 ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari "lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial." dan Pasal 156 Ayat (1) : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
6. Bahwa pada tanggal 03 Oktober 2016. telah dilakukan perundingan bipartite dimana atas perbuatan Tergugat tersebut telah melanggar ketentuan dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003;
7. Bahwa pada tanggal 22 November 2016 di lakukan perundingan bipartite ke 2 dan hasilnya tetap tidak ada kesepakatan;
8. Bahwa pada tanggal 22 November 2016 dilakukan upaya penyelesaian melalui Mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya hingga dikeluarkannya Anjuran Mediator Hubungan Industrial pada tanggal 25 November 2016;

Halaman 3 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**Disclaimer**

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa terhadap Anjuran tersebut Penggugat bersedia untuk kembali bekerja dengan ketentuan hak-hak Penggugat dipenuhi oleh Tergugat akan tetapi dari Tergugat tidak mau memberikan hak-hak dari Penggugat sehingga Penggugat mengajukan gugatan ini;
10. Bahwa berdasarkan surat PHK tersebut, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat dengan perincian sebagai berikut :
- a. Upah yang belum dibayarkan =  $9 \times 1 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp27.487.350,00
  - b. Tunjangan Hari Raya tahun 2016 =  $1 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp 3.054.150,00
  - c. Uang Pesangon =  $9 \times 2 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp54.974.700,00
  - d. Uang Pengganti Masa Kerja =  $6 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp18.324.900,00
  - e. Uang Pengganti Hak =  $15 \% \times \text{Rp}73.299.600,00$   
= Rp10.994.940,00
  - f. Sisa Cuti 9 Hari =  $\text{Rp}122.166,00 \times 9$   
= Rp 1.099.494,00
- Jumlah = Rp115.935.534,00

Berdasarkan alasan-alasan gugatan tersebut diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memanggil pihak-pihak yang berperkara guna menghadap di persidangan yang telah ditetapkan untuk itu, selanjutnya memberikan amar putusan :

## DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan Gugatan untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah, Tunjangan Hari Raya dan lain-lain dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Upah yang belum dibayarkan =  $9 \times 1 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp27.487.350,00
  - b. Tunjangan Hari Raya tahun 2016 =  $1 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp3.054.150,00
  - c. Uang Pesangon =  $9 \times 2 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp54.974.700,00
  - d. Uang Pengganti Masa Kerja =  $6 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
= Rp18.324.900,00
  - e. Uang Pengganti Hak =  $15 \% \times \text{Rp}73.299.600,00$

Halaman 4 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 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)



= Rp10.994.940,00

f. Sisa Cuti 9 Hari = Rp122.166,00 x 9

= Rp1.099.494,00

Jumlah = Rp 115.935.534,00

3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 / hari setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah, uang pesangon, uang penggantian hak dan denda pada Penggugat sebesar Rp115.935.534,00
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
4. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul atas perkara ini;

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

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

Dalam Eksepsi

Tentang Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*)

1. Bahwa di dalam petitem gugatan *a quo*, Penggugat menuntut agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya memberikan putusan yang amarnya berbunyi :

DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan gugatan untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar upah, tunjangan hari raya dan lain-lain dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Upah yang belum dibayarkan =  $9 \times 1 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
=Rp27.487.350,00
  - b. Tunjangan Hari Raya tahun 2016 =  $1 \times \text{Rp}3.054.150,00$   
=Rp3.054.150,00
  - c. Uang Pesangon =  $9 \times 2 \times \text{Rp}3.054.150,00$



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

=Rp54.974.700,00

d. Uang Pengganti Masa Kerja = 6 x Rp3.054.150,00

=Rp18.324.900,00

e. Uang Pengganti Hak = 15% x Rp73.299.600,00

=Rp10.994.940,00

f. Sisa Cuti 9 hari = 122.166 x 9

=Rp1.099.484,00

Jumlah

= Rp115.935.534,00

3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00/hari setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2017/PN SBY., tanggal 9 Mei 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Desember 2016;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja secara tunai dan sekaligus sebesar Rp17.103.240,00 (tujuh belas juta seratus tiga ribu dua ratus empat puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

a. Uang Penggantian Hak

- 15 % x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja).
- 15 % x (Rp27.487.350,00 + Rp15.270.750,00) = Rp 6.413.715,00

b. Uang Pisah

- 2,5 x upah per bulan
- 2,5 x Rp3.054.150,00 = Rp 7.635.375,00

c. Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2016

- 1 (bln) x Rp3.054.150,00 = Rp 3.054.150,00

T o t a l

= Rp17.103.240,00

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;



5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp606.000,00 (enam ratus enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 9 Mei 2017, terhadap putusan tersebut, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Mei 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 23 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 28/Kas/2017/PHI Sby., *Juncto* Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 31 Mei 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 14 Juni 2017, kemudian Termohon Kasasi dahulu Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 20 Juni 2017;

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

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

Bahwa PHI Surabaya Telah Menerapkan Hukum Yang Bukan Merupakan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Yaitu Telah Menyatakan Pemohon Kasasi Terbukti Menolak Melakukan Tindak Mutasi.

Bahwa sangat keliru putusan hukum Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya yang telah membuat pertimbangan hukum sebagaimana termuat pada halaman 24-28 yang menyatakan:

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat pada pokoknya meminta agar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diputus dengan alasan karena perusahaan telah melakukan efisiensi;

Menimbang, bahwa namun demikian menurut Tergugat oleh karena Penggugat menolak dilakukan mutasi dan tidak masuk kerja walaupun telah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dipanggil beberapa kali sehingga tindakan Penggugat tersebut dapat dikualifikasikan telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

Menimbang, bahwa terhadap perbedaan dalil sebagaimana tersebut diatas, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut berdasarkan bukti-bukti yang relevan terhadap kedua hal tersebut serta berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sebagai berikut :

Menimbang, bahwa menurut Penggugat setelah mutasi tanggal 28 Maret 2016 pada saat masuk kerja nama Penggugat tidak terdaftar dalam mesin Absensi Finger Print sehingga Penggugat membuat absensi kehadiran secara manual yang ditandatangani oleh pihak satpam terhitung mulai bulan April 2016 sampai dengan bulan Mei 2016 (*vide* bukti P-7);

Menimbang, bahwa terhadap bukti P-7 berupa absensi yang dibuat secara sepihak oleh Penggugat sendiri tersebut tidak didukung oleh kehadiran saksi yang menandatangani absensi manual tersebut dalam persidangan ataupun saksi yang membenarkan kehadiran Penggugat di tempat kerja, oleh karenanya terhadap bukti tersebut haruslah dikesampingkan;

Menimbang, bahwa menurut Tergugat rencana mutasi tersebut sebelumnya telah disampaikan kepada Penggugat dan sejak diterbitkannya surat mutasi tanggal 28 Maret 2016 sampai dengan tanggal 20 April 2016 Penggugat tidak hadir untuk melaksanakan pekerjaan sebagai Helper Kernet di PT Bina san Prima Surabaya 2 (Cabang Rungkut) walaupun Tergugat telah dipanggil sebanyak 4 (empat) kali melalui surat panggilan (*vide* bukti P-8 = bukti T-3, bukti P-9 = bukti T-4, bukti P-10, dan bukti P-11) namun demikian Penggugat tidak hadir untuk melakukan pekerjaannya di Cabang Rungkut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT Bina San Prima Periode Tahun 2016 – 2018 mengatur bahwa Karyawan yang tidak mengindahkan mutasi (jabatan / tempat / kota kerja yang baru) atau promosi atas kebutuhan perusahaan dan tidak melaksanakan tugas pada jabatan baru tersebut selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut semenjak tanggal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, serta telah dilakukan pemanggilan tugas oleh perusahaan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka karyawan dianggap telah mengundurkan diri (*vide* terbukti T-11);

Menimbang, bahwa atas ketidakhadiran Penggugat terhitung mulai tanggal 28 Maret 2016 sampai dengan 20 April 2016 tersebut, kemudian Tergugat mengirim surat pemberitahuan kepada Penggugat dengan Nomor : 067/BSP-27/SP/V/2016 tertanggal 2 Mei 2016 dan surat pemberitahuan Nomor : 075/BSP-27/SP/V/2016 tertanggal 6 Mei 2016 (*vide* bukti P-12 = bukti T-5 dan

Halaman 8 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 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 terdapat 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)



bukti T-6) yang pada pokoknya menyatakan oleh karena Penggugat tidak mengindahkan mutasi maka tindakan Penggugat tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT Bina San Prima Periode Tahun 2016-2018 maka Penggugat dianggap telah mengundurkan diri dari PT Bina San Prima Surabaya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-13 diperoleh fakta bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya telah menyatakan keberatan terhadap surat pemberitahuan yang menyatakan Penggugat telah dianggap mengundurkan diri, dimana menurut Penggugat isi dari surat pemberitahuan tersebut merupakan intimidasi dalam bentuk tulisan dan merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-14, P-15, P-16, P-17, P-18, P-19, P-20, P-21, = P-8, dan P-12 diperoleh fakta bahwa terhadap permasalahan tersebut di atas selanjutnya diselesaikan melalui mediasi yang dilakukan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, akan tetapi upaya penyelesaian melalui mediasi tersebut tidak mencapai kesepakatan, oleh karenanya Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya selanjutnya mengeluarkan Anjuran dengan Nomor : 141/PHI/XI/2016 tertanggal 25 November 2016 yang isinya menganjurkan agar Pengusaha PT Bina San Prima memanggil pekerja sdr. Andreas Bondan (Penggugat) secara tertulis untuk bekerja kembali di tempat semula (Kenjeran);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-22 = bukti P-9, bukti P-10 diperoleh fakta bahwa terhadap anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tersebut Tergugat menyatakan menerima dan telah memanggil Penggugat untuk bekerja kembali di tempat semula yaitu PT Bina San Prima Depo Kenjeran sebagai Helper Gudang, akan tetapi Penggugat tidak bersedia bekerja kembali karena Tergugat tidak bersedia membayarkan hak-hak Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat telah terbukti tidak mengindahkan mutasi walaupun telah dipanggil lebih dari 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT Bina San Prima Periode Tahun 2016 – 2018 tindakan Penggugat tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa oleh karena putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikualifikasikan Penggugat mengundurkan diri, maka berdasarkan ketentuan Pasal 9 Peraturan Perusahaan PT Bina San



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Prima Periode Tahun 2016 -2018 *Juncto* Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan uang pisah sebagaimana diatur dalam pasal 11 Peraturan Perusahaan PT Bina San Prima Periode tahun 2016 – 2018;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim menentukan hak dan kewajiban para pihak akibat pemutusan hubungan kerja, terlebih dahulu Majelis Hakim akan menetapkan kapan waktu dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka mengacu ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *Juncto* Pasal 1603 huruf (h) KUHP perdata, karenanya Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Desember 2016;

Menimbang, bahwa dengan demikian hak-hak yang harus diterima oleh Penggugat dengan masa kerja selama 14 tahun 7 bulan dan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp3.054.150,00 (tiga juta lima puluh empat ribu seratus lima puluh rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

- a. Uang Penggantian Hak
    - 15 % x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja).
    - 15 % x (Rp27.487.350,00 + Rp15.270.750,00) = Rp6.413.715,00
  - b. Uang Pisah ditetapkan (2,5 x upah per bulan)
    - 2,5 x Rp3.054.150,00 = Rp7.635.375,00
  - c. Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2016
    - 1 (bln) x Rp3.054.150,00 = Rp3.054.150,00
- T o t a l = Rp17.103.240,00

Terbilang (tujuh belas juta seratus tiga ribu dua ratus empat puluh rupiah)

Menimbang, bahwa terkait dengan tuntutan Penggugat mengenai upah yang belum dibayarkan oleh karena Penggugat telah terbukti tidak masuk kerja terhitung mulai tanggal 28 Maret 2016 maka mengacu pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) tersebut tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terkait dengan tuntutan Penggugat mengenai sisa cuti yang belum dibayarkan oleh karena tidak didukung dengan bukti yang cukup, maka tuntutan tersebut tidak beralasan hukum dan dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka terhadap petitum Penggugat pada angka 2 (dua) dapat dikabulkan sebagian;

Halaman 10 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan terhadap petitum Penggugat pada angkat 3 (tiga) mengenai tuntutan uang paksa (dwangsom) atas keterlambatan Tergugat melaksanakan putusan ini, karena berdasarkan ketentuan Pasal 225 HIR Majelis Hakim hanya dapat mengabulkan denda (uang paksa) apabila amar putusannya menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan, sedangkan amar putusan dalam perkara ini adalah menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa begitu pula Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat pada angka 4 (empat) yang menyatakan agar putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi (uitvoerbaar bij voorraad), oleh karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *Juncto* SEMA RI Nomor 3 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena diketahui nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Bahwa Pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah dan keliru serta mengkesampingkan bukti yang ada, juga tidak cermat dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum, sehingga pertimbangan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan PT Bina San Prima adalah merupakan aplikasi dari bentuk arogansi dan kesewenang-wenangan perusahaan terhadap pekerja/karyawan. Betapa tidak, dalam perkara PHI ini Termohon Kasasi langsung divonis secara tegas menyatakan bahwasananya Pemohon Kasasi telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;

Bahwa artinya, pekerja/buruh yang di-PHK karena dianggap melakukan pelanggaran berat terhadap masalah menolak melakukan tindak mutasi;

Bahwa Majelis hakim yang telah memeriksa dan mengadili perkara Nomor: 8/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Sby pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertimbangkan Surat Mutasi Nomor 019/PERS/BSP-027/MTS III/2016 tanggal 28 Maret dalam hal ini hakim yang telah memeriksa dan mengadili perkara ini pada Pengadilan Hubungan Industrial tanpa memperhatikan Pasal 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 31 "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri" dan Pasal 32 ayat 1, dalam hal ini tanpa dasar sehingga bertentangan dengan Pasal 32 UU N0.13 Tahun 2003 ayat 1 dan 2 yaitu bertentangan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan tanpa diskriminasi, sekaligus belum melakukan pertemuan dan kesepakatan pihak Pemohon Kasasi dalam hal melakukan penempatan kerja secara sepihak oleh Termohon Kasasi yang tidak sesuai pada jabatan berdasarkan dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum;

Bahwa Majelis hakim yang telah memeriksa dan mengadili perkara Nomor: 8/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Sby pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan rencana pemutasian dalam hal ini Pemohon Kasasi menolak mutasi bukan dikualifikasi menjadi "Menolak Perintah Kerja" dan dikualifisir mengundurkan diri akibat tidak sesuai Pasal 168 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apabila dalam Pasal 168 ayat 3 apabila dianggap dikualifikasi ketidakhadiran absensi sama dengan menolak mutasi. Padahal Pemohon Kasasi hadir surat sesuai panggilan Nomor 043/COB/BSP-27/III/2016 dalam hal ini melakukan itikad baik sehingga tidak ada kolerasi antara Menolak Mutasi dengan Ketidakhadiran sehingga Termohon Kasasi melanggar Pasal 136 ayat 1 dan 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Majelis hakim yang telah memeriksa dan mengadili perkara Nomor: 8/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Sby pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan serta mengesampingkan bukti yang ada pemutusan hubungan kerja tidak masuk kerja terhitung tahun 2016 dapat dibuktikan absensi manual oleh Pemohon Kasasi dengan diketahui atau di tandatangani Satpam Termohon Kasasi untuk mencoba mengklarifikasi absensi kehadiran yang tidak terdaftar dalam Finger Print yang diabaikan oleh Majelis hakim yang telah memeriksa dan mengadili perkara. Berdasarkan surat panggilan ketiga Nomor 047/COB/BSP-27/IV/2016 dalam hal ini Pemohon Kasasi hadir untuk mengklarifikasi namun justru disodorkan surat pengunduran diri. Dalam hal ini Termohon Kasasi secara sepihak tanpa ada penyelesaian mediasi ataupun

Halaman 12 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 K/Pdt.Sus-PHI/2017



musyawarah terlebih dahulu, Termohon Kasasi meminta Pemohon Kasasi untuk melakukan pengunduran diri namun Pemohon Kasasi tidak mau, sehingga Termohon Kasasi melakukan PHK tanpa alasan, hal ini melanggar Pasal melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) *Juncto* Pasal 156 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: Pasal 151 ayat (3): Dalam hal perundingan sebagaimana dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari "lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial." Dan Pasal 156 Ayat (1): Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Bahwa tentang tuntutan hak-hak atas berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi cukup beralasan terhadap tuntutan hak-hak atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasar pada Undang-Undang Nomor Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 1 "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Pasal 156, ayat 2 menyebutkan, "Perhitungan pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

Masa Kerja (MK) – Tahun	Uang Pesangon (Bulan Upah)
MK < 1 thn	1 kali
1 thn <= MK < 2 thn	2 kali
2 thn <= MK < 3 thn	3 kali
3 thn <= MK < 4 thn	4 kali
4 thn <= MK < 5 thn	5 kali
5 thn <= MK < 6 thn	6 kali
6 thn <= MK < 7 thn	7 kali
7 thn <= MK < 8 thn	8 kali
MK => 8 thn	9 kali

Pasal 156, ayat 3 menyebutkan, "Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:



Masa Kerja (MK) – Tahun	Penghargaan (Bulan Upah)
3 thn <= MK < 6 thn	2 kali
6 thn <= MK < 9 thn	3 kali
9 thn <= MK < 12 thn	4 kali
12 thn <= MK < 15 thn	5 kali
15 thn <= MK < 18 thn	6 kali
18 thn <= MK < 21 thn	7 kali
21 thn <= MK < 24 thn	8 kali
MK => 24 thn	10 kali

Pasal 156, ayat 4 menyebutkan, " Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Ada ketentuan-ketentuan yang berlaku jika karyawan berhak untuk mendapatkan komponen tersebut (Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak) dan itu tertuang semua dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. ;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut Pemohon Kasasi bermaksud untuk menuntut hak-haknya sebagai berikut;

- b. Upah yang belum dibayarkan  
 $9 \times 2 \times 3.054.150,00 = \text{Rp. } 54.974.700,00$
- c. Tunjangan Hari Raya th 2016  
 $5 \times 1 \times 3.054.150,00 = \text{Rp. } 15.270.750,00$
- d. Upah Pengganti Masuk Kerja  
 $5 \times 3.054.150,00 = \text{Rp. } 15.270.750,00$
- e. Upah Pengganti Hak  
 $3,45 \times 3.054.150,00 = \text{Rp. } 10.536.817,00$
- f. Sisa Cuti 9 Hari



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp. 122.166,00 x 9	= Rp. 1.099.494,00
g. Potongan Koperasi	
<u>Rp. – 1.322.000,00</u>	<u>= Rp. – 1.322.000,00</u>
Jumlah	= Rp. 95.624.23,00

Bahwa tuntutan Provisi menghukum Termohon Kasasi untuk membayar hak hak Pemohon Kasasi berdasar pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 25 “Pengusaha wajib membayar Upah apabila Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha”;

Bahwa Termohon Kasasi melaksanakan Putusan Serta Merta dalam perselisihan hubungan industrial secara bukti dan fakta bahwa Termohon Kasasi secara sepihak tanpa ada penyelesaian mediasi ataupun musyawarah terlebih dahulu, Termohon Kasasi meminta Pemohon Kasasi untuk melakukan pengunduran diri namun Pemohon Kasasi tidak mau, sehingga Termohon Kasasi melakukan PHK tanpa alasan dalam hal ini melanggar Pasal melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) *Juncto* Pasal 156 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: Pasal 151 ayat (3): Dalam hal perundingan sebagaimana dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari “lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” Dan Pasal 156 Ayat (1): Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Bahwa pertimbangan tersebut juga telah bertentangan dengan asas hukum pembuktian, dimana majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara Nomor: 8/Pdt.Sus-PHI/2017/PN-Sby memberikan pertimbangan dengan tidak berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang diperkenankan oleh hukum yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas telah nyata dan jelas, bahwa majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* telah salah menerapkan hukum, sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya telah cacat yuridis dalam memberikan pertimbangannya;

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

Halaman 15 dari 17 hal.Put.Nomor 1101 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 31 Mei 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 20 Juni 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat telah melanggar peraturan perusahaan, sehingga Penggugat hanya berhak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **ANDREAS BONDAN** tersebut harus ditolak;

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

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

#### **M E N G A D I L I :**

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **ANDREAS BONDAN** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., 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, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Ttd

Ttd

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

Maria Anna Samiyati, S.H.,M.H.

Ttd

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

Panitera Pengganti,

Ttd

Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.,

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH

NIP : 19591207 1985 12 2 002