



P U T U S A N

Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

MUSLIH BIN SUKARNO, WNI, beralamat di Kp. Pangkalan Rt.006,
Rw.002, Kelurahan Semanan, Kecamatan Kalideres, Kotamadya Jakarta
Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada :

1. Syamsul Huda Yudha, SH.,
2. Syamsudin Slawat Pesilette, SH.,
3. M. Ridwan Saleh, SH.,
4. Ali Imron, SH., SS.,
5. Sigit Nurhadi Nugraha, SH., MH., Para Advokat & Penasehat Hukum
pada *YAR LAW FIRM*, yang berkantor di *YARNATI Building 3rd Floor Suite 305*, beralamat di Jalan Proklamasi No.44, Jakarta Pusat 13230,
berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 026/SK-YAR/V/2013, tanggal 22
Mei 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

CV. SINAR MUTIARA, beralamat di Jalan Ki Hajar Dewantoro, Gg.
Lurah Sa'adiah Rt. 005/001 No. 80 Gondrong Cipondoh Tangerang –
Banten dalam hal ini diwakili oleh Lie Po Kong selaku Direktur, 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 sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi
dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Serang pada pokoknya sebagai berikut :

A. DASAR GUGATAN DAN KEPENTINGAN HUKUM PENGGUGAT :

1. Bahwa Penggugat adalah sebagai warga negara Republik Indonesia, Penggugat
memiliki hak yang sama di depan hukum (*equality before of the law*) untuk
mendapatkan keadilan dan penjaminan kepentingan sebagai warga negara seperti
tercantum dalam pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 “setiap orang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” ;

2. Bahwa Penggugat merupakan subjek hukum (*subjectum litis*) yang memiliki kepentingan, Penggugat dalam kapasitas atau kualitas hukum sebagai “pribadi” yang bertindak untuk diri sendiri (*Materiele partijk*). Dalam hal ini bahwa Penggugat sebagai *natuurlijk person* orang pribadi yang dirugikan hak-hak dan kepentingannya sebagai akibat dari perbuatan pihak lain, dan disinilah pihak Penggugat dapat mengajukan gugatan, karena sebagai pihak yang sah. Penggugat sebagai subjek hukum; Penggugat karena lebih menitik beratkan pada adanya kepemilikan kepentingan yang dilekatkan pada pihak yang memiliki kepentingan, sehingga Penggugat memiliki hak untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial di Wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial Serang Banten. Dan gugatan *a quo* dimaksudkan sebagai tuntutan hak yang selama ini telah diabaikan oleh pihak Tergugat, dan gugatan ini diajukan ke Pengadilan untuk mendapatkan putusan, dan sekaligus sebagai suatu permohonan yang disampaikan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial Serang Banten, dan harus diperiksa menurut tata cara tertentu oleh pengadilan, serta kemudian dibuat putusan terhadap gugatan tersebut. (Darwan Prinst);
3. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan melalui Pengadilan Industrial. Pasal 1 angka 17 *Jo* angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan pada pengadilan hubungan industrial”. hal ini maka sangat jelas bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memiliki peran penting terhadap nasib para pekerja/ buruh, sehingga tidak adanya keadilan terhadap para pekerja ;
Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 :
Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.;
Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 :
Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

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)



kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ;

4. Bahwa gugatan *a quo* adalah gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang timbul akibat adanya tindakan pemutusan dengan dilakukan “secara diam-diam” dan terbukti adanya pengusiran terhadap Penggugat, kemudian berlanjut pada ketidakjelasan upah pekerja yang tidak dibayarkan, hal ini yang kemudian muncul pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang saat ini sudah tidak berkerja lagi dan upahpun sampai sekarang belum dibayarkan ;
5. Bahwa perselisihan tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena adanya tindakan-tindakan yang dilakukan Pengusaha terhadap Pekerja (Penggugat), secara sepihak. Yang mana bahwa tindakan tersebut sangat bertentangan dengan ketentuan-ketentuan normatif dan sangat bertentangan dengan norma-norma hubungan Industrial dan sangat merugikan Pekerja atas hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja / Penggugat;
6. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :
Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 :
Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. ;
7. Bahwa Penggugat adalah sebagai karyawan CV SINAR MUTIARA, Penggugat telah bekerja sejak bulan Mei 2002, dengan posisi terakhir sebagai *Driver/ Supir*, dan selama bekerja dalam seminggu Penggugat bekerja melebihi waktu yang ditetapkan oleh Permenakertrans No. 6 /Men/1993 tahun 1993, yang seharusnya 8 jam dalam sehari;
8. Bahwa CV SINAR MUTIARA, yang beralamat di Jl. Kenanga Gg. Sa’adih No. 80 Gondrong, Rt/Rw. 05/01 Cipondoh, Tangerang-Banten. Maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial pengajuan gugatan ini, telah memenuhi ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dijelaskan dalam Bab IV Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Bagian Kesatu paragraf 1 terkait dengan pengajuan gugatan, Pasal 81 menjelaskan sebagai berikut : “ Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja” ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Penggugat bekerja pada CV SINAR MUTIARA, dengan menerima upah / gaji (*salary*) sebesar Rp800.000,00 (delapan ratus ribu Rupiah) / bulan, yang mana gaji tersebut dibawah Upah Minimum Kota Tangerang Kota. (Bukti P-1);
10. Bahwa selain pelanggaran hak karena menjalankan kerja melebihi akumulasi waktu kerja yang ditetapkan oleh hukum dan mendapatkan upah dibawah standarisasi upah minimum kota Tangerang yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, telah terjadi pula pemberhentian pembayaran Jamsostek, yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat secara diam-diam dengan memberikan keterangan bahwa Penggugat (Muslih) yang merupakan tenaga kerja di CV SINAR MUTIARA telah mengundurkan diri, hal ini jelas bahwa Tergugat telah melakukan kedholiman dan kebohongan, serta pemutarbalikan fakta yang merugikan Penggugat. (BUKTI P-2);
11. Bahwa perkara *a quo* pada tanggal 17 s/d 20 Juni 2011 Penggugat mendapat skorsing dari bagian Personalia, bahwa setelah menjalankan skorsing, pada tanggal 21 Juni 2011 Penggugat kembali bekerja akan tetapi ditolak oleh pihak manajemen yang dilakukan oleh sdri. Supriati bagian personalia dengan alasan menunggu proses lagi, sehingga Pengugat merasa dipermainkan dan tidak ada kepastian hukum, sementara sebagai tulang punggung keluarga, Penggugat juga tidak menikmati gaji/upah pada bulan dimana ia masih bekerja di perusahaan Tergugat;
12. Bahwa meskipun terzolimi/teraniaya Penggugat memiliki niatan baik untuk kembali kerja namun justru pada kenyataan ditolak oleh pihak "Manajemen" dan pada saat kejadian ada 3 (tiga) orang yang mengeluarkan kata-kata yang tidak berkenan diantaranya; Ali Talif (Pimpinan perusahaan) berkata: " Tidak ingin melihat muka Muslih lagi", Jali Kupang (*Supervisor*) berkata: " Tidak mau memakai Muslih " dan Supriati (HRD): "Tidak ada tempat bagi Muslih kerja dan memecat tanpa uang pesangon". Tindakan dan ucapan sebagai bentuk pemecatan sepihak yang dilakukan oleh pengusaha, yang dilakukan oleh orang-orang yang secara struktural adalah atasan klien kami dan dilakukan pada saat jam kerja kepada karyawan adalah merupakan perbuatan yang melanggar Hukum dan melanggar kaedah-kaedah serta norma-norma sosial yang berlaku;
13. Bahwa pemecatan terhadap Penggugat yang seharusnya dilakukan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak didasarkan kepada perasaan senang atau tidak senang (*Like or dislike*), tetapi harus berdasarkan Ketentuan Hukum yang berlaku, yang tidak merugikan kepentingan dan hak-hak Penggugat, bahwa yang sesungguhnya pemecatan tersebut harus dilakukan atas



dasar pasal 156 ayat (1), (2), (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tindakan mengusir atau tidak memperbolehkan masuk kerja setelah menjalankan skorsing merupakan tindakan PHK kepada Penggugat, dan seharusnya segera dikeluarkan Surat PHK yang disertai dengan pemberian hak –hak Penggugat; dan bukan melakukan hal sebaliknya, melakukan tindakan pemecatan akan tetapi tidak mau memberi hak pada Penggugat yang seharusnya didapat;

14. Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya telah mengundang Dirut CV SINAR MUTIARA pada tanggal 27 Juni 2011 melalui surat undangan No: 026/UND.YAR/VI/2011 untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, namun Tergugat tidak hadir tanpa ada konfirmasi atau pemberitahuan apapun kepada pihak Penggugat (BUKTI P-3);
15. Bahwa kemudian dikarenakan tidak ada konfirmasi atau pemberitahuan apapun kepada pihak Penggugat, Penggugat kembali mengirimkan Somasi Nomor 031/SMS.YAR/VI/2011 tertanggal 28 Juni 2011, namun sampai batas waktu 7 hari terhitung sejak dikirimkannya somasi, ternyata tidak ada tanggapan dan jawaban apapun dari pihak CV SINAR MUTIARA (BUKTI P-4);
16. Bahwa telah berlanjut Penggugat mengirimkan somasi/peringatan II (Terakhir) No. 032/SMS.YAR/VII/2011 tertanggal 13 Juli 2011, namun sampai batas waktu 7 hari terhitung sejak dikirimkannya somasi/peringatan II (Terakhir), ternyata tidak ada tanggapan dan jawaban apapun dari pihak CV SINAR MUTIARA, (BUKTI P-5);
17. Bahwa dikarenakan tidak ada tanggapan dan jawaban apapun dari Pihak CV SINAR MUTIARA, maka Penggugat melalui Kuasa Hukumnya mengadukan permasalahan tersebut ke Disnaker Kota tangerang pada tanggal 08 Agustus 2011 perihal: Permohonan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial, (BUKTI P-6) ;
18. Bahwa pada tanggal 19 Agustus 2011 dengan No. 567.1/3647-Disnaker/2011, pihak Disnaker mengundang para pihak untuk diadakan pertemuan mediasi Tripartit, namun pihak CV SINAR MUTIARA tidak hadir tanpa ada keterangan dan penjelasan apapun, (BUKTI P-7);
19. Bahwa pada tanggal 15 September 2011 dengan No. 567.1/3812-Disnaker/2011, pihak Disnaker mengundang kembali para pihak untuk diadakan pertemuan mediasi Tripartit, namun pada saat Kuasa Hukum Penggugat datang dari pihak Disnaker mengatakan bahwa pihak CV SINAR MUTIARA sudah pulang duluan karena Pihak Penggugat datang tidak lebih awal, namun pihak Disnaker dalam hal tersebut



melalui Ibu Tirama Pasaribu S.Sos (mediator) menganjurkan untuk bertemu kembali kepada CV SINAR MUTIARA untuk melakukan pertemuan Bipartit;

20. Bahwa berdasarkan anjuran oleh Disnaker tersebut Penggugat mengundang CV Sinar Mutiara untuk hadir pada tanggal 28 September 2011 dengan No.035/UND.YAR/IX/2011 tertanggal 21 September 2011, dan Pihak CV SINAR MUTIARA mengirim undangan kembali kepada Tergugat pada tanggal 26 September 2011 tertanggal 22 September 2011, (BUKTI P-8);
21. Bahwa sehubungan dengan telah dilakukan dengan melalui beberapa proses upaya hukum dan kemudian sampai pada Bipartit, sehingga dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kota Tangerang Banten;
22. Bahwa berdasarkan Surat Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kota Tangerang Banten tersebut, dengan No. 567.1/4994-Disnaker/2011, tertanggal 1 Desember 2011, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang didasarkan atas data dan bukti, Pegawai Mediator Hubungan Industrial menganjurkan sebagai berikut :
 1. Bahwa hubungan kerja antara pekerja Sdr. Muslih dengan pihak perusahaan CV. Sinar Mutiara masih tetap berlanjut;
 2. Agar pihak perusahaan mempekerjakan kembali pekerja Sdr. Muslih;
 3. Agar pihak perusahaan setelah menerima Surat Anjuran ini segera memanggil pekerja Sdr. Muslih untuk bekerja kembali;
 4. Agar pekerja Sdr. Muslih setelah menerima Surat Anjuran ini segera melapor kepada pihak perusahaan untuk bekerja kembali;
 5. Agar masing-masing pihak tetap melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2), (BUKTI P-9);
23. Bahwa atas Surat Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang, maka Penggugat telah memberikan mengirimkan jawaban kepada Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Sebagaimana dijelaskan bahwa apabila kedua belah pihak menerima isi Anjuran, maka dibuatlah Persetujuan bersama yang kemudian untuk dimintakan legalisasi hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial, namun demikian justru pihak Tergugat tidak mau menjalankan isi dari Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, hal ini yang kemudian Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial Serang Banten;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

24. Bahwa komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh ;

25. Bahwa Penggugat sudah berusaha melakukan yang terbaik dan memiliki keniatan yang baik agar perkara *a quo* bisa diselesaikan secara mufakat, dan Penggugat bersedia menerima Anjuran tersebut sedangkan pihak perusahaan justru tidak menjalankan isi dari Anjuran dan justru berlarut-larut untuk menuntaskan dan menjalankan kewajibannya membayar uang PHK berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 156 dan 157 dengan rincian sebagai berikut;

- a). Upah Pokok sebesar Rp 800.000,00
 - b). Tunjangan sebesar Rp 1.000.000,00
 1. Uang Pesangon 9 (Sembilan) kali gaji, sebesar:
 $9 \times \text{Rp } 1.800.000,00$ Rp 16.200.000,00
 2. Uang Penghargaan 4 (empat) kali gaji, sebesar:
 $4 \times \text{Rp } 1.800.000,00$ Rp 7.200.000,00
 3. Uang penggantian Hak 15% dari uang pesangon
 $15\% \times \text{Rp } 16.200.000,00$ Rp 2.430.000,00
 4. Uang penggantian Hak 15% dari uang penghargaan,
 $15\% \times \text{Rp } 7.200.000,00$ Rp 1.080.000,00
- Total yang harus diterima oleh Penggugat sebesar: Rp 26.910.000,00

26. Bahwa mengingat Mahkamah Konstitusi telah melakukan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan telah diputus dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang antara lain menyimpulkan:

“Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial”;

Hal. 7 dari 38 hal.Put.Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

(Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Kesimpulan angka 6, halaman 17) ;

Dengan demikian sepatutnya, secara hukum Tergugat wajib pula membayar upah berjalan selama proses perkara *a quo* diperiksa dan diputus hingga berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) ;

- 1 Uang Pesangon 9 (sembilan) kali gaji, sebesar :
9 X Rp 1.800.000,00 Rp 16.200.000,00
- 2 Uang Penghargaan 4 (empat) kali gaji, sebesar :
4X Rp 1.800.000,00 Rp 7.200.000,00
- 3 Uang penggantian Hak 15% dari uang pesangon
15%X Rp16.200.000,00 Rp 2.430.000,00
- 4 Uang penggantian Hak 15% dari uang penghargaan,
15%XRp7.200.000,00 Rp 1.080.000,00
- 5 Upah pokok yang belum dibayar selama proses
perkara *a quo* hingga berkekuatan hukum tetap
(*inkracht van gewijsde*) Rp 800.000,- x 16 bulan Rp 12.800.000,00
(hingga gugatan ini diajukan dan bertambah sesuai
dengan keputusan perkara *a quo* berkekuatan hukum
tetap) ;
Total yang harus diterima oleh Penggugat sebesar : Rp 39.710.000,00
(tiga puluh sembilan juta tujuh ratus sepuluh ribu Rupiah) ;

27. Bahwa persoalan hak pekerja tidak lagi ditawarkan karena menyangkut hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat, selama ini Penggugat sudah bekerja dan banyak waktu yang dikorbankan, maka sudah sepatutnya dan menjadi keharusan, wajib hukumnya bahwa pekerja ketika bekerja maka harus ada upah yang didapatkan, sebagaimana telah disebutkan dalam sebuah hadits yang disabdakan oleh Baginda Nabi Shallallah'alaihi wa sallam, "Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya" ;

B. ATAS WAKTU PENGAJUAN GUGATAN :

28. Bahwa ketika Tergugat melakukan "Penolakan" / atau tidak menjalankan Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang *a quo*, dengan No. 567.1/4994-Disnaker/2011, tertanggal 1 Desember 2011, maka sudah berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Serang Banten, sebagaimana diatur dalam pasal 82, dan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 82 “ Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha ;

Pasal 83 ayat (1) “ Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi, maka Hakim jika tidak maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan pada Penggugat ;

29. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial Tangerang Serang Banten, masih dalam batas waktu yang ditentukan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 171 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut;

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 dan pekeja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/ buruh dapat mangajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja ;

30. Bahwa berdasarkan atas dikeluarkannya Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang *a quo*, dengan No. 567.1/4994-Disnaker/2011, tertanggal 1 Desember 2011, maka bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sampai saat ini secara hukum masih diperbolehkan karena belum lewat 1 (satu) tahun atau belum lewat waktu yang ditentukan, dengan demikian gugatan Penggugat terhadap Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Serang Banten telah memenuhi syarat perundang-undangan yang berlaku;

31. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, jelas bahwa gugatan Penggugat telah memenuhi kewenangan relatif dan absolut untuk diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ;

C. ALASAN GUGATAN :

1. Bahwa keputusan Tergugat untuk tidak melakukan pembayaran atas hak-hak Penggugat seperti gaji, uang pesangon, uang penghargaan yang tidak dibayarkan sejak bulan Juni 2011, dan Tunjangan Hari Raya tahun 2011 yang harus diterima oleh Penggugat telah mengakibatkan Penggugat saat ini tanpa kepastian yang jelas ;

Hal. 9 dari 38 hal.Put.Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

2. Bahwa tindakan sepihak Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pembayaran terhadap pembayaran uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat/pekerja telah melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) ayat (4) dan ayat (5) jo Pasal 157 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 :

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

3. Bahwa tindakan pembiaran Tergugat terkait dengan pembayaran pembayaran uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak Penggugat menunjukkan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak ;
4. Bahwa Tergugat melakukan pembiaran dan mengabaikan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Serang Banten *a quo*, No. 567.1/4994-Disnaker/2011, tertanggal 1 Desember 2011, dengan alasan yang tidak jelas, merupakan tindakan sewenang-wenang dan telah menodai nilai-nilai dan norma-norma perundang-undang yang berlaku;
5. Bahwa tindakan Tergugat juga nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 :

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

6. Bahwa tidak dipenuhinya hak atas pekerjaan dan hak atas upah Penggugat sejak bulan Juni 2011 telah menimbulkan kerugian, dan oleh karenanya Penggugat mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan ini. Adapun kerugian-kerugian tersebut adalah sebagai berikut :
 - a Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah/gaji bulanan, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tidak dibayarkannya Jamsostek, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak



juridis Penggugat merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan akibat ketidakadilan bagi Penggugat beserta keluarganya ;

- b Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak juridis Penggugat menimbulkan kerugian immateril berupa dampak psikologis merasa terhina, tidak dihargai oleh perusahaan tempat Penggugat mengabdikan bertahun-tahun lamanya, malah justru Penggugat telah mendapatkan skorsing yang berujung pada PHK. Dengan hal demikian Penggugat merasa dieksploitasi tanpa diperhatikan hak-haknya ;

7. Bahwa mengingat Mahkamah Konstitusi telah melakukan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan telah diputus dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang antara lain menyimpulkan:

“Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial” ;

(Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Kesimpulan angka 6, halaman 17) ;

Dengan demikian sepatutnya, secara hukum Tergugat wajib pula membayar upah berjalan selama proses perkara *a quo* diperiksa dan diputus hingga berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) ;

D. KRONOLOGIS DAN FAKTA-FAKTA HUKUM :

Bahwa alasan dan fakta-fakta hukum yang mendasari gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan yang berbadan hukum yang dalam bentuk CV. Dengan nama CV. SINAR MUTIARA, beralamat Jl. Kenangan Gg. Lurah Sa’adih Rt. 05/01 No. 80, Cipondoh Tangerang 15140, bergerak di bidang Garment ;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan masa kerja, jabatan dan besar upah adalah sebagai berikut :

Nama	Bagian	Mulai Bekerja	Upah/Bulan
MUSLIH Bin SUKARNO	DRIVER / SUPIR	12 MEI 2011	Rp 800.000,00



(BUKTI P- 10) ;

3. Bahwa Penggugat adalah pekerja di tempat Tergugat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pekerja/ buruh :
“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” ;
4. Bahwa tepatnya pada hari Kamis, 16 Juni 2011 Penggugat (Muslih Bin Sukarno) menjalankan kewajibannya sebagai *Driver/Supir* di CV SINAR MUTIARA untuk mengantarkan bahan-bahan sablon ke daerah Karawang, setelah mengantarkan bahan-bahan sablon kemudian Penggugat kembali ke Cengkareng, di SPBU di Rest Area Km 42 Karawang, Tol Jakarta-Cikampek, kemudian Penggugat mengisi premium dikarenakan kendaraan akan kehabisan bahan bakar, kemudian Penggugat berkoordinasi melalui telepon seluler dengan Jali Kupang selaku *Supervisor* untuk Izin mengisi bahan bakar dengan Bon Tulis manual, karena *print out* untuk bon Pertamina sedang rusak, telepon seluler ke Jali Kupang masuk tetapi tidak diangkat malahan dimatikan, setelah mencoba telepon selama 30 menit tetap dimatikan, kemudian Penggugat mengakui emosi karena kondisi yang sudah lelah dan capek, tanpa disengaja Penggugat mengirim SMS kepada Jali Kupang yang berisi kata-kata yang kurang menyenangkan, seperti; monyet lho, sebagai catatan; kata-kata monyet lho sebenarnya sudah terbiasa antara sesama *Driver/Supir* sebagai ungkapan kekecewaan;
5. Bahwa pada tanggal 17 s/d 20 Juni 2011 Penggugat mendapat skorsing dari bagian Personalia, dengan dasar atau alasan kejadian pada tanggal 16 Juni 2011 yang tersebut diatas, padahal yang sesungguhnya bahwa tindakan skorsing bisa dilakukan apabila Pekerja atau Penggugat telah terbukti melakukan tindakan-tindakan yang merugikan Perusahaan, sementara Penggugat tidak melakukan tindakan yang nyata-nyata menimbulkan kerugian. Sebagaimana dijelaskan dalam aturan yang dibuat dan tulis oleh Tergugat pada bab skorsing poin 1 (satu) yaitu; Skorsing dapat dilakukan pada pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib atau tidak menjalankan kewajiban sebagai mana mestinya atau tindakan yang merugikan perusahaan;
6. Bahwa setelah selesai menjalankan skorsing, pada tanggal 21 Juni 2011, Penggugat kembali bekerja akan tetapi ditolak oleh pihak manajemen yang dilakukan oleh sdri. Supriati bagian personalia dengan alasan menunggu proses lagi, sehingga Penggugat merasa dipermainkan dan tidak ada kepastian hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa awal munculnya perselisihan ini disebabkan oleh adanya ketidakjelasan pihak Tergugat terkait dengan tanggungjawabnya terkait dengan statusnya Penggugat, dan tidak dibayarkannya upah/gaji bulanan, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tidak dibayarkannya Jamsostek, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan kesehatan;
8. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan PHK ini telah diupayakan melalui perundingan bipartit, namun Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk melaksanakan perundingan tersebut. Selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian Tripartit, Namun pihak Tergugat juga tidak memiliki itikad baik untuk menjalankan isi dari anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Banten *a quo*, dengan No. 567.1/4994-Disnaker/2011, tertanggal 1 Desember 2011;
9. Bahwa ketika Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat dengan alasan perusahaan sedang menunggu proses, namun pada kenyataannya justru berujung pada PHK secara diam-diam. Dan kemudian pihak Tergugat tidak akan membayarkan upah Penggugat dengan alasan menggunakan azas “No Work No Pay”;
10. Bahwa dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut; “ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayarkan 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;
11. Bahwa dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas disebutkan, “Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” ;
ayat (3) yang berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan Skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.” ;

Selanjutnya dalam Pasal 170 dipertegas kembali sebagai berikut:

Hal. 13 dari 38 hal.Put.Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

“ Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima” ;

12 Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tertanggal 19 September 2011, bahwa selama proses perselisihan Industrial, gaji/upah pekerja wajib dibayarkan oleh pihak Pengusaha;

13 Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat 2 Jo Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat juga diwajibkan untuk membayar hak-hak Penggugat selama Proses Perselisihan Hubungan Industrial ;

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

DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan seluruh gugatan Provisi;
2. Memerintahkan Tergugat agar membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum Banding atau Kasasi;
3. Menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah bentuk tindakan yang sepihak dan tidak berdasarkan undang-undang yang berlaku;

SITA JAMINAN ;

4. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Banten, No. 567.1/4994-Disnaker/2011, tertanggal 1 Desember 2011, dan dengan didasarkan atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1), maka Penggugat menuntut pembayaran hak-hak Penggugat dengan rincian sebagai berikut;
5. Menyatakan bahwa Sebidang Tanah dan Bangunan (kantor Tergugat) yang beralamat di Jl. Kenangan Gg. Lurah Sa’adih Rt. 05/01 No. 80, Cipondoh Tangerang 15140, Jl. Kenangan Gg. Lurah Sa’adih Rt. 05/01 No. 80, Cipondoh Tangerang 15140, milik Tergugat selanjutnya sah menjadi objek perkara dalam sita jaminan dan berharga (*goed en van waarde verklaren*) ;

DALAM POKOK PERKARA :

6. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya ;
7. Memerintahkan kepada Tergugat, untuk membayar secara tunai seluruh upah dan hak-hak lain yang seharusnya diterima Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

Disclaimer

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



1. Uang Pesangon 9 (sembilan) kali gaji, sebesar:
9 X Rp 1.800.000,00 Rp 16.200.000,00
2. Uang Penghargaan 4 (empat) kali gaji, sebesar:
4X Rp 1.800.000,00 Rp 7.200.000,00
3. Uang penggantian Hak 15% dari uang pesangon
15% X Rp 16.200.000,00 Rp 2.430.000,00
4. Uang penggantian Hak 15% dari uang penghargaan,
15% X Rp 7.200.000,00 Rp 1.080.000,00
5. Upah pokok yang belum dibayar selama
proses perkara *a quo* hingga berkekuatan
hukum tetap (inkracht van gewijske)
Rp 800.000,00 x 16 bulan = Rp 12.800.000,00
(hingga gugatan ini diajukan dan bertambah
sesuai dengan keputusan perkara *a quo* ber-
kekuatan hukum tetap) ;
Total yang harus diterima oleh Penggugat sebesar: Rp 39.710.000,00
(tiga puluh sembilan juta tujuh ratus sepuluh ribu Rupiah);

8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara *a quo* ;

SUBSIDIAIR :

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

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

Bahwa Tergugat secara keras dan tegas menolak dalil dalam gugatan Penggugat karena sama sekali tidak berdasarkan hukum dengan alasan pertimbangan sebagai berikut :

Gugatan Penggugat Kabur / Tidak Jelas (*obscur libel*) ;

1. Di dalam gugatan Penggugat menyatakan gugatan disampaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Serang Banten, sepengetahuan Tergugat pada wilayah Provinsi tidak ada lembaga/institusi yang bernama Pengadilan Negeri Hubungan Industrial, tetapi bahwa Pengadilan Hubungan Industrial terdapat pada Pengadilan Negeri ditingkat Provinsi, sehingga kekeliruan yang dilakukan Penggugat sangatlah fatal karena menyebabkan tidak terpenuhinya kompetensi absolut ;



2. Penggugat didalam gugatannya menyebutkan : Bahwa gugatan *a quo* adalah gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang timbul akibat adanya tindakan pemutusan dengan dilakukan “ secara diam-diam “ dan seterusnya, pernyataan itu sangatlah tidak benar dan mengada-ada. Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat, sedari awal perkara *a quo* timbul tidak pernah Tergugat menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, yang terjadi adalah Penggugat telah membangun opini dan mencari pembenaran dimana hanya karena sudah tidak memiliki hasrat dan semangat bekerja, kemudian mengecoh semua pihak, membangun citra agar seolah-olah Tergugat telah menzalimi Penggugat, padahal kalau saja Penggugat *affair* maka perkara perselisihan hubungan industrial ini telah terselesaikan karena :
 - a. Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang telah mengeluarkan Anjuran yang menyatakan mempekerjakan kembali Penggugat, artinya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak terputus, masih berlanjut sesuai permohonan Penggugat sebelumnya ;
 - b. Tergugat menerima dan siap melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, sehingga semestinya tidak ada masalah lagi ;
3. Bahwa sulit memahami maksud Penggugat, oleh sebab itu gugatan yang dilakukan Penggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang adalah gugatan yang tidak jelas (*obscur libel*) ;
4. Tuntutan Penggugat di dalam petitum tidak ada kesesuaian dengan posita, apa yang terdapat dalam petitum tidak bersumber pada posita sehingga gugatan Penggugat sukar untuk dipahami ;
5. Oleh karena alasan gugatan Penggugat tidak disusun secara sistematis dan terdapat fakta yang tidak sempurna yang mengakibatkan gugatan menjadi tidak jelas, maka beralasan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberikan putusan Nomor 55/PHI/G/2012/ PN-Srg. tanggal 15 Mei 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

- Menyatakan menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI :

- Menyatakan gugatan Provisi Penggugat tidak dapat diterima ;



DALAM POKOK PERKARA :

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp911.000,00 (sembilan ratus sebelas ribu Rupiah) ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan Tergugat pada tanggal 15 Mei 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Mei 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 Mei 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 06/Kas./ PHI.G/2013/PN.Srg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 10 Juni 2013 ;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 13 Juni 2013, kemudian Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi ;

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:

1 Keberatan Kesatu :

- 0 Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* yang mempertimbangkan terkait dengan gugatan *a quo*, masalah syarat formil, dimana dalam pertimbangannya tersebut, *Judex Facti* menyatakan yaitu:

"Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan mengenai permohonan dalam provisi dan pokok perkaranya, terlebih dahulu akan dipertimbangkan, apakah gugatan *a quo* telah memenuhi syarat formil sebuah gugatan yang diantaranya tidak mengandung cacat dalam posita maupun petitumnya, sehingga secara keseluruhan gugatan menjadi jelas pokok masalah/perselisihan dan tuntutan";

"Menimbang bahwa dalam posita gugatan yang menggambarkan kejadian imateriil yang menjadi dasar tuntutan, bahwa disatu sisi Penggugat dalam butir Nomor 5 hal. 9 surat gugatannya telah mendalilkan, bahwa tindakan Tergugat nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang artinya perusahaan melakukan



efisiensi, sementara pada sisi lain gugatan Nomor 4 hal. 11 yang pada intinya menyatakan, bahwa tepatnya pada hari Kamis 16 Juni 2011 dalam menjalankan kewajibannya sebagai sopir untuk mengantar barang ke daerah Kerawang kemudian kembali ke Cengkareng di SPBU di Rest Area KM 42 Kerawang (ToI Jakarta-Cikampek) kehabisan bensin kemudian berkoordinasi dengan atasannya (Jali Kupang) lewat telepon seluler, izin bahan bakar dengan bon tulis manual karena *print out* bon Pertamina rusak, karena tidak diangkat, Penggugat mengaku emosi mengirim SMS kepada Jali Kupang (atasan Penggugat) yang berisi kata-kata yang kurang menyenangkan, seperti monyet lho, yang kemudian Penggugat mendapat skorsing dari bagian Personalia yang mana hal ini merupakan pelanggaran disiplin, sehingga dalil-dalil gugatan Penggugat saling bertentangan dan tidak fokus pada satu permasalahan;

(*Vide* halaman 32 Putusan PHI No.55/PHI.G/2012/PN.Srg.) ;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas, adalah nyata-nyata Merupakan Pertimbangan hukum yang keliru dan salah dalam menerapkan hukum yang berlaku. dalam hal ini *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan dasar hukum serta tidak membuat pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiveerd*) ;

- 1 Bahwa sebagaimana diketahui alasan gugatan dan fakta-fakta hukum surat gugatan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dalam perkara *a quo*, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat menilai "Bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat juga nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)". Alasan hukum Pemohon Kasasi dahulu Penggugat atas dalil alasan gugatan tersebut, sebagaimana telah Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sampaikan dalam alasan gugatan dan fakta-



fakta hukum gugatan perkara *a quo* tertanggal 10 Oktober 2012, yaitu sebagai berikut:

ALASAN GUGATAN :

Bahwa keputusan Tergugat untuk tidak melakukan Pembayaran atas hak- hak Penggugat seperti gaji, uang pesangon, uang penghargaan yang tidak dibayarkan sejak bulan Juni 2011, dan Tunjangan Hari Raya tahun 2011 yang harus diterima oleh Penggugat telah mengakibatkan Penggugat saat ini tanpa kepastian yang jelas ;

Bahwa tindakan sepihak Termohon Kasasi dahulu Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau Pembiaran terhadap pembayaran uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Termohon Kasasi dahulu Penggugat / pekerja telah melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) ayat (4) dan ayat (5) jo Pasal 157 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

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 tindakan pembiaran Termohon Kasasi dahulu Tergugat terkait dengan pembayaran uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak Pemohon Kasasi dahulu Penggugat menunjukkan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Bahwa terbukti Termohon Kasasi dahulu Tergugat melakukan pembiaran dan mengabaikan serta ada kesengajaan mempermainkan nasib Pemohon Kasasi dahulu Penggugat terkait dengan sengaja menafsirkan secara salah anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Serang Banten *a quo*, No. 567.11 4994-Disnaker 12011, tertanggal 1 Desember 2011, dengan alasan yang tidak jelas, merupakan tindakan sewenang-wenang dan telah menodai nilai-nilai dan norma-norma perundang-undangan yang berlaku; Bahwa tindakan Termohon Kasasi dahulu Tergugat juga nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor Tahun 2003 :



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

Bahwa tidak dipenuhinya hak atas pekerjaan dan hak atas upah Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sejak bulan Juni - 2011 telah menimbulkan kerugian, dan oleh karenanya Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan *a quo*. Adapun kerugian-kerugian nyata yang dialami oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tersebut adalah sebagai berikut :

- a Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah/gaji bulanan, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tidak dibayarkannya Jamsostek, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak yuridis Pemohon Kasasi dahulu Penggugat merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan akibat ketidakadilan bagi Pemohon kasasi dahulu Penggugat beserta keluarganya ;
- b Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak yuridis Pemohon Kasasi dahulu Penggugat menimbulkan kerugian immateriil berupa dampak psikologis merasa terhina, tidak dihargai oleh perusahaan tempat Pemohon Kasasi dahulu Penggugat yang mengabdikan bertahun-tahun lamanya, malah justru Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah mendapatkan skorsing yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan hal demikian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat merasa dieksploitasi tanpa diperhatikan hak-haknya ;

Bahwa tindakan Termohon Kasasi dahulu Tergugat nyata-nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku serta norma-norma yang ada di masyarakat Indonesia, serta lebih nyata lagi bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi atas adanya uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan telah diputus dengan



Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang antara lain menyimpulkan:

"Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial;"

(Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 /PUU-IX/2011, Kesimpulan angka 6, halaman 17) ;

Dengan demikian sepatutnya, secara hukum Termohon Kasasi dahulu Tergugat wajib pula membayar upah berjalan selama proses perkara *a quo* diperiksa dan diputus hingga berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*)

Kronologis Dan Fakta-Fakta Hukum :

Bahwa alasan dan fakta-fakta hukum yang mendasari gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah sebagai berikut :

Bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat adalah sebuah perusahaan yang berbadan hukum yang dalam bentuk CV. Dengan nama CV. SINAR MUTIARA, beralamat Jl. Kenangan Gg. Lurah Sa'adih Rt. 05/01 No. 80, Cipondoh Tangerang 15140, bergerak di bidang Garmen dan memberikan kepada karyawannya gaji jauh dibawah UMP.

Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengabdikan dan bekerja dengan loyalitas dan dedikasi tinggi pada Termohon Kasasi dahulu Tergugat dengan masa kerja, jabatan dan besar upah adalah sebagai berikut :

Nama	Bagian	Lama Bekerja	Upah/Bulan
Muslih bin Sukarno	Driver/Sopir	Kurang lebih 9 tahun	Rp 800.000,00

Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat adalah pekerja di tempat Termohon Kasasi dahulu Tergugat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pekerja/ buruh :

"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" ;

Bahwa pada hari Kamis, 16 Juni 2011 Pemohon Kasasi dahulu Penggugat (Muslih Bin Sukarno) menjalankan kewajibannya sebagai Driver/Supir di CV SINAR MUTIARA untuk mengantarkan bahan-bahan sablon ke daerah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Karawang, setelah mengantarkan bahan-bahan sablon kemudian Penggugat kembali ke Cengkareng, di SPBU di Rest Area Km 42 Karawang, TOI Jakarta-Cikampek, kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mengisi premium dikarenakan kendaraan akan kehabisan bahan bakar, kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat berkoordinasi melalui telepon seluler dengan Jali Kupang selaku *Supervisor* untuk Izin mengisi Bahan bakar dengan Bon Tulis manual, karena *print out* untuk bon Pertamina sedang rusak, telepon seluler ke Jali Kupang masuk tetapi tidak diangkat malahan dimatikan, setelah mencoba telepon selama 30 menit tetap dimatikan, kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mengakui emosi karena kondisi yang sudah lelah dan capek, tanpa disengaja Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mengirim SMS kepada Jali Kupang yang berisi kata-kata yang kurang menyenangkan, seperti : monyet lho, sebagai catatan; kata-kata monyet lho sebenarnya sudah terbiasa antara sesama *Driver/Sopir* sebagai ungkapan kekecewaan;

Bahwa pada tanggal 17 s/d 20 Juni 2011 Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mendapat Skorsing dari bagian Personalia, dengan dasar atau alasan kejadian pada tanggal 16 Juni 2011 yang tersebut diatas, padahal yang sesungguhnya bahwa tindakan Skorsing bisa dilakukan apabila Pekerja atau Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah terbukti melakukan tindakan-tindakan yang merugikan Perusahaan, sementara Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tidak melakukan tindakan yang nyata-nyata menimbulkan kerugian. Sebagaimana dijelaskan dalam aturan yang dibuat dan tulis oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat pada bab Skorsing poin 1 (satu) yaitu; Skorsing dapat dilakukan pada -pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib atau tidak menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya atau tindakan yang merugikan perusahaan;

Bahwa setelah selesai menjalankan skorsing, pada tanggal 21 Juni 2011, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat kembali bekerja akan tetapi ditolak oleh pihak manajemen yang dilakukan oleh sdri. Supriati bagian personalia dengan alasan menunggu proses lagi, sehingga Pemohon Kasasi dahulu Penggugat merasa dipermainkan nasibnya dan tidak ada kepastian hukum;

Bahwa awal munculnya perselisihan ini disebabkan oleh adanya ketidakjelasan sikap Termohon Kasasi dahulu Tergugat terkait dengan tanggungjawabnya terkait dengan statusnya Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, dan tidak dibayarkannya upah/gaji bulanan, THR, uang pesangon,

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)



uang penghargaan masa kerja, tidak dibayarkannya Jamsostek, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan kesehatan;

Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan PHK ini telah diupayakan melalui perundingan bipartit, namun Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk melaksanakan perundingan tersebut. Selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian Tripartit, Namun pihak Termohon Kasasi dahulu Tergugat juga tidak memiliki itikad baik untuk menjalankan isi dari anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Banten *a quo*, dengan No. 567.11 4994-Disnaker 12011, tertanggal 1 Desember 2011;

Bahwa ketika Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat dengan alasan perusahaan sedang menunggu proses, namun pada kenyataannya justru berujung pada PHK secara diam-diam. Dan kemudian pihak Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak akan membayarkan upah Penggugat dengan alasan menggunakan azas "*No Work No Pay*", Sikap berstandar ganda tersebut sengaja dilakukan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat karena meremehkan posisi Pemohon Kasasi dahulu Penggugat yang hanya seorang sopir ;

Bahwa dalam pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut : ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayarkan upah apabila" Pekerja 1 buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

Bahwa dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas disebutkan, "Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" ;

ayat (3) yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh" ;

Selanjutnya dalam Pasal 170 dipertegas kembali sebagai berikut :

Hal. 23 dari 38 hal.Put.Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013



"Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja / buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima" ;

Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tertanggal 19 September 2011, bahwa selama proses perselisihan Industrial, gaji/upah pekerja wajib dibayarkan oleh pihak Pengusaha;

Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat 2 Jo Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat juga diwajibkan untuk membayar hak-hak Penggugat selama proses Perselisihan Hubungan Industrial ;

- 1.3. Bahwa selanjutnya dalam Replik yang pada saat itu juga diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat secara lisan dan menyatakan pada pokoknya tetap pada gugatannya, selanjutnya dalam kesimpulan perkara *a quo* tertanggal 01 Mei 2013, yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, juga telah memberikan dalil-dalil sebagai berikut;

Bahwa benar, dalam kesimpulan ini, berdasarkan "kebenaran, kejujuran dan berkeadilan" Penggugat tetap konsisten dengan berpegang teguh pada dalil-dalil Penggugat untuk "seluruhnya;

Bahwa Penggugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Tergugat yang termuat dalam jawaban Tergugat, kecuali terhadap hat-hat yang secara tegas diakui oleh Penggugat dan terbukti kebenarannya menurut hukum;

Bahwa Penggugat merupakan karyawan yang tetap yang harus menerima hak-haknya yang selama ini belum dibayarkan oleh pihak Tergugat;

Bahwa benar Penggugat merupakan karyawan/pekerja yang baik dan tepat waktu dan selalu menjalankan apa yang diperintahkan oleh pihak perusahaan, bahwa Penggugat telah menunjukkan perilaku "taat" baik dan tunduk pada atasan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan ;

Bahwa Tergugat telah melakukan skorsing dan kemudian berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK), melakukan pengusiran pada saat jam kerja oleh atasan setelah menjalani skorsing, dan juga memberhentikan luran jamsostek atas nama Sdr. Muslih (Penggugat), dimana pada saat pemberhentian luran jamsostek tersebut antara Penggugat dan Tergugat masih dalam proses penyelesaian tripartit. Jelas perbuatan Tergugat telah melakukan



tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dan tindakan Tergugat merupakan bentuk pelanggaran berat dan Tergugat tidak punya etika baik ;

Bahwa benar Penggugat sudah berusaha melakukan yang terbaik dan memiliki niatan yang baik agar perkara *a quo* bisa diselesaikan secara mufakat, dan Penggugat bersedia menerima Anjuran tersebut sedangkan pihak perusahaan Tergugat justru tidak menjalankan isi dari Anjuran dan justru berlarut-larut untuk menuntaskan dan menjalankan kewajibannya membayar uang PHK dan sering hanya mengumbar janji-janji, sampai perkara ini masuk dan proses di Pengadilan Hubungan Industrial Serang-Banten, Tergugat pun masih mengumbar janji, padahal Penggugat sudah siap menerima dengan nilai uang kompensasi atau uang pesangon yang paling rendah namun lagi-lagi Tergugat tidak ada itikad baik dan tidak punya nurani terhadap Penggugat, padahal berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 156 dan 157 dengan rincian sebagai berikut :

a Upah Pokok sebesar Rp 800.000,00

b Tunjangan sebesar Rp 1.000.000,00

1 Uang Pesangon 9 (Sembilan) kali gaji, sebesar:

9 X Rp 1.800.000,00 Rp 16.200.000,00

2. Uang Penghargaan 4 (empat) kali gaji, sebesar:

4 X Rp 1.800.000,00 Rp 7.200.000,00

3. Uang penggantian Hak 15% dari uang pesangon

15% X Rp 16.200.000,00 Rp 2.430.000,00

4. Uang penggantian Hak 15% dari uang penghargaan,

15% X Rp 7.200.000,00 Rp 1.080.000,00

Total yang harus diterima oleh Penggugat sebesar Rp 26.910.000,00

Bahwa mengingat Mahkamah Konstitusi telah melakukan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan, dan telah diputus dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang antara lain menyimpulkan: "Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial; "(Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Kesimpulan angka 6, halaman 17). Dengan demikian sepatutnya, secara hukum Tergugat wajib pula membayar upah berjalan selama



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

proses perkara *a quo* diperiksa dan diputus hingga berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) ;

Uang Pesangon 9 (sembitan) kali gaji, sebesar :

9 X Rp. 1.800.000,- Rp 16.200.000,00

Uang Penghargaan 4 (empat) kali gaji, sebesar:

4X Rp. 1.800.000,- Rp 7.200.000,00

Uang penggantian Hak 15% dan uang pesangon

15% X Rp16.200.000,- Rp 2.430.000,00

Uang penggantian Hak 15% dan uang penghargaan,

15% X Rp. 7.200.000,- Rp 1.080.000,00

Upah pokok yang belum dibayar selama proses'

perkara *a quo* hingga berkekuatan hukum tetap

(*inkracht van gewijsde*)

Rp. 800.000,- x 16 bulan) Rp 12.800.000,00

(hingga gugatan ini diajukan dan bertambah

sesuai dengan keputusan perkara *a quo*

berkekuatan hukum tetap)

Total yang harus diterima oleh Penggugat sebesar : Rp 39.710.000,00

(tiga puluh sembilan juta tujuh ratus sepuluh ribu Rupiah) ;

Bahwa persoalan hak pekerja tidak lagi ditawar-tawar karena menyangkut hak yang harus dibayarkan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat, selama ini

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sudah bekerja dan banyak waktu yang dikorbankan, maka sudah sepatutnya dan menjadi keharusan, wajib hukumnya

bahwa pekerja ketika bekerja maka harus ada upah yang didapatkan,

sebagaimana telah disebutkan dalam sebuah hadits yang disabdakan oleh

Baginda Nabi Shallallah'alaihi wa sallam, "Berikan upah pekerja sebelum

kering keringatnya" ;

Bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat adalah sebuah perusahaan yang

bentuk CV. Dengan nama CV. SINAR MUTIARA, beralamat Jl. Kenangan

Gg. Lurah Sa'adih Rt. 05/01 No. 80, Cipondoh Tangerang 15140;

Bahwa benar Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah bekerja pada Termohon

Kasasi dahulu Tergugat dengan masa kerja, jabatan dan besar upah adalah

sebagai berikut :

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Nama	Bagian	Lama Bekerja	Upah/Bulan
Muslih Bin Sukarno	Driver / Supir	Kurang lebih 9 tahun	Rp 800.000,00

Bahwa benar Penggugat adalah pekerja di tempat Tergugat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun, berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pekerja/buruh : "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Bahwa benar tepatnya pada hari Kamis, 16 Juni 2011 Pemohon Kasasi dahulu Penggugat (Muslih Bin Sukarno) menjalankan kewajibannya sebagai *Driver/Supir* di CV SINAR MUTIARA untuk Mengantarkan bahan-bahan sablon ke daerah Karawang, setelah mengantarkan bahan-bahan sablon kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat kembali ke Cengkareng, dt SPBU di Rest Area Km 42 Karawang, Tol Jakarta-cikampek , kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mengisi premium dikarenakan kendaraan akan kehabisan bahan bakar, kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat berkoordinasi melalui telepon seluler dengan Jali Kupang selaku *Supervisor* untuk Izin mengisi bahan bakar dengan Bon Tulis manual, karena *print out* untuk bon pertamina sedang rusak, telepon seluler ke Jali Kupang masuk tetapi tidak diangkat malahan dimatikan, setelah mencoba telepon selama 30 menit tetap dimatikan, kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mengakui emosi karena kondisi yang sudah lelah dan capek, tanpa disengaja Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mengirim SMS kepada Jali Kupang yang berisi kata-kata yang kurang menyenangkan, seperti monyet lho, sebagai catatan, kata-kata monyet lho sebenarnya sudah terbiasa antara sesama *Driver/Supir* sebagai ungkapan kekecewaan;

Bahwa pada tanggal 17 s/d 20 Juni 2011 Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mendapat skorsing dari bagian Personalia, dengan dasar atau alasan kejadian pada tanggal 16 Juni 2011 yang tersebut diatas, padahal yang sesungguhnya bahwa tindakan skorsing bisa dilakukan apabila Pekerja atau Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah terbukti melakukan tindakan-tindakan yang merugikan Perusahaan, sementara Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tidak melakukan tindakan yang nyata-nyata



menimbulkan kerugian. Sebagaimana dijelaskan dalam aturan yang dibuat dan tulis oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat pada bab skorsing poin 1 (satu) yaitu; Skorsing dapat dilakukan pada pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib atau tidak menjalankan kewajiban sebagai mana mestinya atau tindakan yang merugikan perusahaan;

Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat membenarkan setelah selesai menjalankan skorsing, pada tanggal 21 Juni 2011, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat kembali bekerja akan tetapi ditolak oleh pihak manajemen yang dilakukan oleh sdri. Supriyati bagian personalia dengan alasan menunggu proses lagi, serta diusir oleh Jali Kupang selaku atasan langsung Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, sehingga Pemohon Kasasi dahulu Penggugat merasa dipermainkan dan tidak diharapkan bekerja kembali serta tidak ada kepastian hukum;

Bahwa awal munculnya perselisihan ini disebabkan oleh adanya ketidakjelasan pihak Termohon Kasasi dahulu Tergugat terkait dengan tanggungjawabnya terkait dengan statusnya Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, dan tidak dibayarkannya upah/gaji bulanan, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tidak dibayarkannya Jamsostek, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan kesehatan;

Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 tahun 2004, perselisihan PHK ini telah diupayakan melalui perundingan bipartit, namun Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk melaksanakan perundingan tersebut. Selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian Tripartit, Namun pihak Termohon Kasasi dahulu Tergugat juga tidak memiliki itikad baik untuk menjalankan isi dari Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Banten *a quo*, dengan No. 567.11 4994-Disnaker 12011, tertanggal 1 Desember 2011;

Bahwa ketika Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat dengan alasan perusahaan sedang menunggu proses, namun pada kenyataannya justru berujung pada PHK secara diam-diam.

Dan kemudian pihak Termohon Kasasi dahulu Tergugat tidak akan membayarkan upah Penggugat dengan alasan menggunakan azas "*No Work No Pay*";

Bahwa dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut; "ketentuan



sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku. dan pengusaha wajib membayarkan 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 ;

Bahwa dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas disebutkan, "Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya". ayat (3) yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan Skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh." Selanjutnya dalam Pasal 170 dipertegas kembali sebagai berikut : "Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak memenuhi; ketentuan Pasal 151 (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";

Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) tertanggal 19 September 2011, bahwa "selama proses perselisihan Industrial. gaji/upah pekerja wajib dibayarkan oleh pihak Pengusaha;

Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat 2 Jo Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tergugat juga diwajibkan untuk membayar hak-hak Penggugat selama Proses Perselisihan Hubungan Industrial;

- 1.4. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Pemohon Kasasi dahulu Penggugat di dalam pemeriksaan di tingkat pertama sebagaimana dalam poin 1.2, dan 1.3 tersebut di atas, ternyata *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan di dalam putusannya. Oleh karena itu, putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* adalah sangat keliru dalam menempatkan hukum dan tidak menjalankan hukum, atau tidak cukup pertimbangan (*onvoldoende gemotiveerd*) dikarenakan alasan yaitu :

- a. *Judex Facti* telah keliru dengan menerapkan hukum ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terkait Pasal 164 ayat 3 Tentang



Ketenagakerjaan dengan sebagaimana mestinya. Hal mana bahwa yang seharusnya *Judex Facti* harus bisa melihat dan mempertimbangkan lebih mendalam bahwa antara dasar hukum dengan rangkaian suatu peristiwa yang timbul. Bahwa hal mana dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2013, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, hal ini yang seharusnya menjadi pertimbangan *Judex Facti* karena perusahaan tidak tutup kenapa kemudian memberhentikan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, dan tidak membayarkan hak-haknya, hal ini lah yang kemudian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat mengajukan dasar gugatannya, karena dalam pasal tersebut sekalipun Perusahaan melakukan efisiensi perusahaan harus membayarkan hak-hak pekerjaannya ;

Oleh karena itu, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, terkait dengan alasan gugatan dan bagian peristiwa yang timbul yang kemudian berujung pada PHK sepihak dengan tidak membayarkan upah Pemohon Kasasi dahulu Penggugat harus ditegaskan dan dinyatakan secara eksplisit di dalam gugatannya ;

Bahwa untuk itu sudah jelas, bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas nyata-nyata telah tidak sesuai / bertentangan dengan ketentuan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga sudah patut bagi *Judex Juris* untuk membatalkan putusan *Judex Facti* tersebut, dan mengadili sendiri perkara *a quo* dengan mengabulkan seluruh dalil pokok gugatan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

- c Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas sebagaimana dimaksud poin 1.1 Memori Kasasi *a quo*, nyata-nyata keliru dalam menerapkan dasar hukum. yakni tidak mempertimbangkan dan memperhatikan "dasar gugatan secara menyeluruh" dan tidak membedakan antara dasar hukum dengan kronologi suatu peristiwa yang terjadi;
- d Bahwa dengan demikian Pemohon Kasasi dahulu Penggugat keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* yang mempertimbangkan terkait dengan gugatan Penggugat tidak fokus mengarah pada satu permasalahan, yang mana dalam pertimbangannya tersebut, *Judex Facti* menyatakan yaitu:
"Menimbang, bahwa oleh karena telah terjadi pertentangan antara dalil gugatan dalam butir Nomor 5 hal. 9 yang menyatakan melanggar ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang



ketenagakerjaan yang artinya perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dan dalil gugatan nomor 4 hal. 11 yang menyatakan Penggugat mengakui emosi mengirim sms kepada Jali Kupang (atasan Penggugat) yang berisi kata-kata yang kurang menyenangkan, seperti monyet lho, yang mana merupakan pelanggaran disiplin kerja, yang berarti bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat tidak fokus mengarah pada suatu permasalahan sehingga pokok permasalahan/persetisihan menjadi tidak jelas/ kabur (*obscur libel*);

(Vide halaman 32-33 Putusan PHI No.55/PHI.G/2012/PN.Srg.) ;

2. Keberatan Kedua :

2.1. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* yang mempertimbangkan, terkait dengan hal mana tidak ada relevansi antara dalil gugatan dengan petitumnya, sehingga gugatan Penggugat dapat dianggap mengandung cacat berupa gugatan tidak jelas atau kabur (*obscur libel*), yang mana dalam pertimbangannya tersebut, *Judex Facti* menyatakan yaitu :

"Menimbang, bahwa selain itu dalam gugatan Penggugat mendalilkan bahwa tindakan Tergugat nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenaga-kerjaan yang artinya perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi berarti Penggugat berhak atas 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) sedangkan dalam petitum gugatan Penggugat tidak menuntut (mencantumkan dengan jelas) adanya permintaan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan juga dalam petitum gugatan menuntut uang pesangon atau kompensasi 1 (satu) 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) dan hak pembayaran upah sebagaimana dalam petitum gugatan Penggugat nomor 7 (tujuh) yang menyatakan "memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh upah dan hak-hak lain yang seharusnya diterima Penggugat dengan rincian sebagai berikut;

1. Uang Pesangon 9 (sembilan) kali gaji, sebesar:

9 X Rp 1.800.000,00

Rp 16.200.000,00

2. Uang Penghargaan 4 (empat) kali gaji, sebesar:



4X Rp 1.800.000,00

Rp 7.200.000,00

3. Uang penggantian Hak 15% dari uang pesangon

15%X Rp 16.200.000,00 Rp 2.430.000,00

4. Uang penggantian Hak 15% dari uang penghargaan,

15% x Rp 7.200.000,00

Rp 1.080.000,00

5. Upah pokok yang belum dibayar selama proses

perkara *a quo* hingga berkekuatan hukum tetap

(*inkracht van gewijsde*)

Rp 800.000,00 x 16 bulan) =

Rp 12.800.000,00

(hingga gugatan ini diajukan dan bertambah

sesuai dengan keputusan perkara *a quo*

berkekuatan hukum tetap);

Total yang harus diterima oleh Penggugat sebesar : Rp 39.710.000,00

(tiga puluh sembilan juta tujuh ratus sepuluh ribu Rupiah) ;

"Hal mana tidak ada relevansi antara dalil gugatan dengan petitumnya, sehingga gugatan Penggugat dapat dianggap mengandung cacat berupa gugatan tidak jelas atau kabur (*obscur libel*), dengan demikian gugatan Penggugat tidak memenuhi salah satu syarat formil sebuah gugatan dalam praktek Pengadilan yang berpedoman pada Pasal 8 nomor 3 Rv dan haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke verklaard*);

"menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*), sehingga permohonan dinyatakan dalam provisi pun harus dinyatakan tidak dapat diterima;

"Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima, maka Majelis tidak akan mempertimbangkan lebih lanjut tentang pokok perkara";

(Vide halaman 34 Putusan PHI No.55/PHI.G/2012/PN.Srg.) ;

- 2.2. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas, nyata-nyata adalah pertimbangan hukum yang keliru, karena sudah jelas dan terang bahwa antara gugatan dan petitum ada relevansinya, dan selanjutnya tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, sehingga bertentangan dengan hukum, hal ini didasari oleh alasan-alasan yaitu:

- Bahwa dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas, dapat diketahui secara tegas dan jelas, bahwa ternyata *Judex Facti* telah memutus perkara *a quo* di tingkat pertama dengan tidak memperimbangan fakta



hukum yang terungkap dalam persidangan "dalam proses pemeriksaan saksi-saksi dan bukti-bukti dari gugatan Penggugat";

- Bahwa fakta hukum yang telah terungkap yang dimaksud oleh *Judex Facti*, tidak mempertimbangkan "anjaran" No.567.1/4994-Disnaker/ 2011, tertanggal 1 Desember 2011, yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Pemprov Kota Tangerang ;
- Bahwa dengan demikian nyata sudah bahwa *Judex Facti* telah tidak menjadikan Anjaran Mediator sebagai fakta hukum yang seharusnya dijadikan sebagai pertimbangan oleh *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo* di tingkat pertama / Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa sesungguhnya kedudukan surat Anjaran Mediator dalam gugatan perselisihan hubungan industrial yang dilampirkan dalam setiap gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial adalah syarat kelengkapan administrasi untuk diajukannya gugatan [vide pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004]. Hal ini terjadi oleh karena, tahap mediasi merupakan tahap yang harus dilalui sebelum pihak-pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga suatu gugatan akan dinyatakan prematur jika tidak terlebih dahulu melalui tahap mediasi ;

3. Keberatan Ketiga :

3.1. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat keberatan atas amar putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Serang Banten, yang Memeriksa dan Mengadili Perkara Nomor 55/PHI.G/2012/ PN.SRG, tertanggal 15 Mei 2013 tersebut, dan merupakan amar putusan ini, melanggar hukum, sama sekali tidak adil, karena *Judex Facti* yang tidak mempertimbangkan semua bukti-bukti dan keterangan saksi-saksi fakta dari Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, sebagaimana telah Pemohon Kasasi dahulu Penggugat buktikan dan hadirkan dalam persidangan, serta telah Pemohon Kasasi dahulu Penggugat sampaikan dalam kesimpulan tertanggal 01 Mei 2013; yaitu yang pada intinya sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan keterangan dari saksi-saksi ataupun bukti-bukti Penggugat tersebut diatas, sesungguhnya telah membuktikan:

Bahwa saksi dan bukti-bukti dari Penggugat sangat kuat dan sangat berdasar hukum. Dimana bahwa Penggugat adalah sebagai pekerja yang harus menerima upah/gaji, dan kompensasi hak-hak pekerja

Hal. 33 dari 38 hal.Put.Nomor 400 K/Pdt.Sus-PHI/2013



yang lainnya. Dan atas dasar 3 (orang) saksi fakta dari Penggugat yang telah disumpah, jelas dan "gambang" menerangkan dengan sebenarnya, di mana dari keterangan 3 (orang) saksi tersebut semuanya memberikan keterangan bahwa Sdr. Muslih telah di PHK secara "diam-diam" hal tersebut bisa Penggugat buktikan ketika perusahaan CV. SINAR MUTIARA (Tergugat) telah melakukan tindakan berupa pemberhentian secara sepihak luran Jamsostek atas nama Sdr. Muslih. Padahal Penggugat tidak mengundurkan diri ataupun membuat pernyataan mengundurkan diri dan pada saat itu masih dalam proses Tripartit. Sebagaimana terbukti dalam bukti

surat : P-10, P-10a dan P-11. Bukti tersebut menjelaskan dan menegaskan tentang Kepesertaan Jamsostek a.n Muslih No.KPJ: 09.000.198433 yang telah dihentikan secara sepihak pembayaran luran Karyawan Jamsostek oleh CV Sinar Mutiara terhadap Penggugat, dengan keterangan yang tertera di kantor Jamsostek telah diberhentikan pembayaran luran Jamsostek karena yang bersangkutan telah mengundurkan diri (ada lampiran surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh Muslih), Padahal

Penggugat (muslih) tidak pernah membuat surat dan atau pernyataan mengundurkan diri dari Perusahaan CV Sinar Mutiara dan pada saat Penghentian luran Jamsostek antara Penggugat dan Tergugat masih dalam proses Tripartit. Kemudian pihak Tergugat (CV. SINAR MUTIARA), telah melakukan pengusiran terhadap Penggugat yaitu melalui atasannya yang bernama Sdr. Jali Kupang, dimana yang bersangkutan telah menyuruh/mengusir Sdr. Muslih (Penggugat) pulang, pada saat jam kerja setelah menjalani masa skorsing, padahal Sdr. Muslih datang untuk bekerja ;

maka tindakan pemberhentian secara sepihak luran Jamsostek atas nama Sdr. Muslih dan tindakan pengusiran pada saat jam kerja oleh atasan setelah menjalankan masa skorsing maka secara otomatis Tergugat tidak lagi menginginkan Penggugat untuk bekerja lagi. Maka atas tindakan tersebut Tergugat telah mem-phk secara sepihak dan Tergugat telah melakukan tindakan pelanggaran berat karena telah memberhentikan pekerjaanya tidak melalui mekanisme perundang-undangan yang berlaku ;



3.2. Bahwa *Judex Facti* dalam amar putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Serang Banten, yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor 55/PHI.G/2012/PN. SRG. tertanggal 15 Mei 2013 tersebut, nyata-nyata tidak mempertimbangkan bukti-bukti dan saksi-saksi fakta Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, sehingga bertentangan dengan hukum, hal ini didasari oleh alasan-alasan sebagai berikut :

- Bahwa seluruh alat bukti yang sah dan saksi-saksi fakta yang memang sudah dapat membuktikan baik formil maupun materiil bahwa benar Pemohon Kasasi dahulu Penggugat merupakan pekerja yang harus mendapatkan upah dan hak-haknya;
- Bahwa alat bukti dan saksi-saksi dari Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, mulai bukti P-1 sampai dengan P-11 dan ada 3 (tiga) orang saksi yaitu masing-masing Sdr. Yudhi, Sdr. Ahmad Kosasih dan Sdr. Sadimin, yang telah diperiksa dimuka persidangan dengan dibawah sumpah, secara meyakinkan memberikan keterangan bahwa Penggugat adalah karyawan/pekerja yang telah di PHK secara sepihak dan harus mendapatkan upah dan hak-hak yang lainnya;
- Bahwa alat bukti dan saksi-saksi yang dihadirkan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tidak pernah dipertimbangkan sedikitpun oleh *Judex Facti* ;

3.3. Bahwa berdasarkan alasan Kasasi Pemohon Kasasi dahulu Penggugat tersebut di atas, maka sudah cukup bagi *Judex Juris* untuk mem-batalkan putusan *Judex Facti*, dan mengadili sendiri dengan menolak seluruh dalil- dalil Jawaban Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

4. Keberatan Keempat:

4.1. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat keberatan atas putusan *Judex Facti* yang dalam mengadili perkara *a quo* dengan cara bertentangan dengan ketentuan Pasal 102 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

4.2. Bahwa pasal 10 Bahwa pasal 102 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

"1. Putusan Pengadilan harus memuat:

- a Kepala putusan berbunyi: "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa";



- b Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c Ringkasan Pemohon/Penggugat dan jawaban Termohon/Tergugat yang jelas;
- d Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f Amar putusan tentang sengketa;
- g Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak,

2. Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

4.3. Bahwa berdasarkan Pasal 102 ayat 1 huruf d di atas, maka putusan *Judex Facti* haruslah membuat pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;

4.4. Bahwa syarat yang digariskan dalam Pasal 102 ayat 1 huruf d di atas, ternyata tidak dipenuhi oleh *Judex Facti* dalam membuat putusannya. Hal ini dapat dibuktikan, dimana dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 29 sampai dengan halaman 36 Putusan PHI perkara *a quo*, *Judex Facti* sama sekali tidak melakukan penilaian atas alat-alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat baik itu bukti surat maupun bukti saksi-saksi;

4.5. Bahwa cara *Judex Facti* mengadili perkara *a quo*, sangat merugikan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat, oleh karena sudah jelas, terang dan tegas, bahwa berdasarkan alat bukti yang ada, telah cukup membuktikan bahwa Termohon Kasasi dahulu Tergugat sesungguhnya telah mem-PHK Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dengan cara sepihak yang kemudian membiarkan tidak memberikan hak-hak Penggugat seperti uang pesangon, uang Gaji, uang penghargaan yang tidak dibayarkan sejak bulan Juni 2011, dan uang Tunjangan Hari Raya tahun 2011 pun tidak dibayarkan, sehingga seharusnya menurut hukum dikualifikasi tindakan semena-mena dan bentuk PHK sepihak. Akan tetapi *Judex Facti* mengabaikan dan tidak mempertimbangkan sarna sekali fakta hukum tersebut yang telah diuji kebenarannya oleh alat-alat bukti yang sah diajukan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;



4.6. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka jelas sudah bahwa cara *Judex Facti* mengadili perkara *a quo* adalah bertentangan dengan ketentuan pasal 102 ayat 1 huruf d Undang-Undang No.2 Tahun 2004, untuk itu putusan *Judex Facti* tersebut tidak dapat dipertahankan lagi, sehingga berdasarkan pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 telah cukup alasan hukum bagi *Judex Juris* untuk membatalkan putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo*.

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 10 Juni 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten tidak salah menerapkan hukum menyatakan gugatan tidak dapat diterima dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi tidak dapat diterima, karena alasan gugatan/permasalahan yang diajukan tidak ada kaitannya dengan tuntutan (petitum) yang diajukan ;
- Bahwa disamping itu dalil guatan yang diajukan juga bertentangan sehingga mengakibatkan gugatan menjadi kabur ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : MUSLIH BIN SUKARNO 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 : **MUSLIH bin SUKARNO**
tersebut ;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Jum'at, tanggal 23 Mei 2014 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, SH., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arief Sudjito, SH., MH., dan Dwi Tjahyo Soewasono, SH., MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Rafmiwan Murianeti, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak ;

Anggota-anggota,
ttd.
Arief Sudjito, SH., MH.,
ttd.
Dwi Tjahyo Soewasono, SH., MH.,

K e t u a,
ttd.
H. Mahdi Soroinda Nasution, SH., M.Hum.,
Panitera Pengganti,
ttd.
Rafmiwan Murianeti, SH., MH.,

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH. MH.
NIP : 19591207 1985 12 2 002