



P U T U S A N

Nomor 431 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 dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

PIMPINAN PT. PARA SAWITA ORGANIC (PT. PSO) D/H PT. DAMAR SIPUT (PT.DS), beralamat di Jl. Setia Luhur Kompleks Griya Meilenium Blok D-4, Kelurahan Dwikora, Kecamatan Medan Helvetia – Kota Medan, yang diwakili oleh Muhammad Ceza, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Lyonst Sitepu, S.H., Advokat dari Kantor Advokat Lyonst Sitepu & Rekan beralamat di Jl. Kumango No.11 Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Mei 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

YUSRIZAL HASIBUAN, bertempat tinggal di Jln. Perunggu Ling VI No.89 Kelurahan Kota Bangun – Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Zulham Effendi, SH CN., 2. Toplah, S.H., Advokat/Pengacara dari Kantor Hukum LBH “Kongres Advokat Indonesia Sumut (KAI) beralamat di jalan Rahmadsyah No.446 C/21 Kelurahan Kota Matsum I Kecamatan Medan Area, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Januari 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

- Bahwa Penggugat sudah bekerja lama pada perusahaan yang dulunya adalah sebuah perusahaan milik satu keluarga Alm. Abd. Gani Mutyara yang disebut induk perusahaan yang bernama PT. Para Sawita.
- Kemudian karena pemiliknya pecah kongsi maka perusahaan itu menjadi berubah bentuk dan pola managementnya dan Penggugat di tempatkan

Hal. 1 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada anak perusahaan yang bernama PT. Para Sawita Organic (PT. PSO) d/h PT. Damar Siput (PT.DS).

- Didalam Perusahaan ini yang disebut dengan istilah induk dan anak perusahaan hanyalah persoalan penyebutan, sebab pemiliknya atau pemegang sahamnya adalah sama yaitu terdiri dari satu keluarga yang terdiri dari orang tua bersama dengan semua anak-anaknya yang kemudian dilanjutkan menjadi antara abang dan adik dan selanjutnya.
- Masa kerja Penggugat pada semua perusahaan itu lamanya lebih kurang 12 (dua belas) Tahun, dengan status sebagai supir terhitung sejak bulan Mei tahun 1977 s/d tanggal 12 Januari Tahun 2009 (bukti P-1), yaitu sampai dengan diberhentikan berdasarkan surat Peringatan ketiga (SP 3).
- Untuk jelasnya Perusahaan itu adalah terdiri dari beberapa buah perusahaan yaitu: (1). PT. Para Sawita (PT. PS) yang diposisikan sebagai Induk perusahaan, dan (2). PT. Damar Siput (PT. DS) yang kemudian berganti nama menjadi PT. Para Sawita Organics (PT. PSO) (3). PT. Agra Para Citra (PT. APC), (4). PT. Hamparan Pancaran Chemindo), (4). PT. Flora Sawita) sebagai anak-anak perusahaan.
- Karena perusahaan itu lebih dari satu, maka didalam operational managementnya yang bertindak sebagai kordinator atau induk perusahaan adalah PT. Para Sawita, begitulah istilah yang biasa dipakai oleh pemiliknya maupun karyawannya dalam mengenalkan perusahaan itu tersebut kepada Masyarakat (marketingnya).
- Walaupun perusahaan itu pada dasarnya adalah banyak karena terdiri dan beberapa perusahaan, akan tetapi didalam proses kerjanya karyawannya yang itu-itu juga, dengan pengertian karyawan yang sama dipergunakan secara rangkap guna untuk mengerjakan semua urusan dan semua perusahaan tanpa terkecuali.
- Kalau boleh dibilang perusahaan itu pada dasarnya perusahaan itu sudah melakukan penyelundupan Hukum dan mengelabui karyawan (buruh), sebab sudah mempergunakan tenaga kerja karyawan secara rangkap untuk beberapa buah perusahaan (semua perusahaan), sedangkan gaji yang diberikan Cuma sebesar Gaji untuk satu perusahaan saja.
- Penggugat sebagai supir juga juga dipergunakan secara rangkap bahkan lebih dan itu, sebab pada waktu- waktu tertentu juga dipakai sebagai supir

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

pribadi untuk keperluan urusan keluarga, sehingga Penggugat bekerja nyaris tanpa waktu istirahat yang cukup.

- Boleh dibilang hampir tidak ada waktu yang senggang bagi Penggugat, sebab begitu padatnya jadwal kerja yang diberikan, karena belum lagi selesai satu pekerjaan maka perintah kerja yang lain sudah menunggu, dan perintah itu wajib dikerjakan tanpa dapat dibantah, kalau tidak mau dikenakan sanksi.
- Penggunaan waktu kerja benar-benar maksimal dan full time setiap hari, sedangkan gaji yang diterima tetap saja sebesar gaji untuk satu perusahaan.
- Tambahan pendapatan yang diberikan Penggugat sebagai supir adalah berupa uang jalan dan upah lembur, akan tetapi perhitungan besarnya uang lembur itu sering kali tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah terpakai, sebab pada umumnya hanya dibayar separoh dan jam kerja yang semestinya (terpakai) itu.
- Artinya Tambahan pendapatan itu hanya sebatas uang jalan dan lembur, sedangkan Tambahan gaji atas nama insentif karena sudah secara rangkap atas beberapa perusahaan ini tidak pernah ada, dan begitulah peraturan didalam perusahaan ini, dan wajib untuk dipatuhi tanpa boleh dibantah (disanggah).
- Semua perusahaan yang bernaung dibawah payung yang biasa disebut dengan PT. Para Sawita Group itu, pada umumnya bergerak dibidang perkebunan sawit dan pabrik turunannya yang saling mendukung satu sama lainnya.
- Perusahaan PT. Para sawita Group itu pecah kongsi pada Tahun 2006, akibatnya semua perusahaan yang bernaung dibawah payung PT. Para Sawita Group itupun akhirnya dibagi-bagi kepada semua pemilik saham, dengan cara sebagian diantaranya ada yang hanya mendapat Asset saja dan ada pula yang mendapatkan anak perusahaan yang bernama (2). PT. Damar Siput (PT. DS) yang kemudian berganti nama menjadi PT. Para Sawita Organics (PT. PSO) (3). PT. Agra Para Citra (PT. APC), (4). PT. Hamparan Pancaran Chemindo), dan ada yang mendapat PT. Para Sawita yang tidak lagi bertindak sebagai payung atau induk perusahaan,

Hal. 3 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



sedangkan PT. Flora Sawita sudah lebih dulu dilepas kepada pihak kemitraan (pihak lain).

- Bagi personal (pemilik saham) yang mendapat anak perusahaan atau bekas induk perusahaan, maka untuk meneruskan perusahaan yang mereka baru diperoleh itu, maka mereka harus menyesuaikannya dengan syarat-syarat berdirinya perusahaan, sebagaimana diatur oleh Pasal 7 ayat (1) dan 5 UU No: 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Seiring dengan berjalannya waktu, ternyata anak perusahaan yang menjadi tempat Penggugat ditempatkan rupanya berganti nama dan nama PT. Damar Siput menjadi PT. Para Sawita Organics, dan di perusahaan ini Penggugat bekerja selama lebih kurang 3 (tiga) tahun, yaitu terhitung sejak Januari Tahun 2006 (masa pemisahan) sampai dengan masa diberhentikan tanggal 12 Januari Tahun 2009.
- Mestinya pada waktu saat pecah kongsi atau pembagian perusahaan itu, perusahaan (pemilik/pemegang saham bersaudara) wajib lebih dulu menyelesaikan atau membayar Hak-Hak karyawan, sebagaimana telah diatur oleh Pasal 163 ayat (1) UU No: 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan”.
- Ternyata kewajiban yang sudah ditentukan oleh Pasal 163 ayat (1) UU No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu, tidak dilaksanakan oleh perusahaan atau oleh semua pemegang saham (pemilik bersaudara).
- Dengan tidak dilaksanakannya kewajiban yang sudah ditentukan oleh undang-undang itu, dengan demikian berarti Hak-Hak Penggugat sebagai Karyawan telah dilanggar oleh perusahaan (pemilik bersaudara).
- Mestinya pada saat beralihnya perusahaan itu (pecah kongsi), Penggugat sudah mempunyai Hak Tagih atas Uang Pesangon kepada Tergugat I yang besarnya 1 (satu) kali sebagaimana diatur oleh Pasal 163 ayat (1), jo. Pasal 156 ayat (3) dan uang pengantian Hak sebagaimana telah ditentukan oleh Pasal 156 ayat (4) terhitung sejak pecah Kongsi terjadi.
- Besarnya perhitungan I (satu) kali itu adalah karena disebabkan Penggugat saat itu bersedia melanjutkan pekerjaan diperusahaan yang baru (pecahan/ pengganti) atau Tergugat yang bernama PT. Damar Siput yang kemudian berganti nama menjadi PT. Para Sawita Organics dan juga PT. Hamparan Pancaran Chemindo (PT. HPC), sebab PT. Hamparan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pancaran Chemindo (PT. HPC) juga termasuk menjadi bagian dan pemilik saham yang memperoleh PT. Damar Siput atau PT. Para Sawita Organics itu.

- Karena pembayaran atas uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang diwajibkan Undang-undang karena pecah kongsi itu tidak dilakukan pembayaran oleh perusahaan yang lama (sebelum pecah kongsi), maka tentu saja Kewajiban Hukum itu menjadi otomatis beralih kepada perusahaan yang baru (melanjutkan), sebagaimana telah diatur oleh Pasal 61 Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.
- Karena Tanggung jawab itu sudah otomatis beralih kepada perusahaan PT. Para Sawita Organics (d/h PT. Damar Siput) atau Tergugat, maka dengan demikian berarti Tergugat terhitung sejak saat pecah kongsi itu (tahun 2006) sudah menjadi pihak yang Wajib membayar (ber-utang) kepada pihak Penggugat, untuk masa kerja 1997 s/d 2006 tersebut, yaitu lebih kurang 9 (sembilan) tahun.
- Karena Hukum (undang-undang) sudah menyatakan Tergugat menjadi pihak yang wajib membayar uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi sebesar pembayaran untuk masa kerja 9 (sembilan) tahun karena pecah Kongsi itu kepada Penggugat, maka dengan demikian berarti terhitung sejak tahun 2006 itu Tergugat sudah mempunyai utang atas dasar perikatan yang lahir karena Undang-undang sebagaimana diatur oleh Pasal 1233 KUHPerduta.
- Bahwa kemudian Tergugat telah melakukan pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan dengan alasan yang diada-adakan terhadap Penggugat, dengan mengatakan “Penggugat telah mengundurkan diri karena tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut”.
- Bahwa Penggugat membantah dengan keras “alasan yang di ada-adakan tersebut”, sebab pihak Tergugat tersebutlah yang telah memberhentikan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang ditentukan oleh undang-undang.
- Bahwa Penggugat pada waktu itu hanya ingin mengambil Hak Cuti tahunan yang memang sudah jatuh tempo, akan tetapi kemudian secara tiba-tiba Tergugat memutuskan (memberhentikan) Penggugat tanpa lebih

Hal. 5 dari 28 hal.Put.Nomor 431 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)



dulu adanya izin dan Kantor Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan, sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang.

- Bahwa adapun asal mula perselisihan ini terjadi adalah karena waktu Penggugat sudah tidak digaji selama 3 (tiga) bulan berturut-turut yaitu, Gaji bulan November, Desember, dan Gaji bulan berjalan Januari, sedangkan pada bulan-bulan sebelumnya gajinya juga selalu dibayar terlambat, karena itu Penggugat menjadi sangat terdesak dan kesulitan keuangan.
- Sebenarnya dengan tidak dibayarnya Gaji Penggugat selama 3 (tiga) bulan berturut-turut tersebut, pihak Tergugat itu mestinya sudah dapat dikenakan melanggar Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi pihak Penggugat tidak mempersoalkannya.
- Bahwa adapun bunyi dan Pasal 169 adalah sbb:

Pasal 169 UU No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(1). Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
 - b Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan per undang-undangan.
 - c Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
 - d Tidak melakukan kewajiban.....dst.....
- Kemudian untuk mengatasi keadaan yang sudah sangat mendesak dan Panik karena terlilit utang itu Penggugat berniat mengambil Cuti Tahunan yang sudah jatuh tempo, dengan mengajukan permohonan cuti selama 12 (dua belas) hari kerja, sebab biaya untuk ongkos berangkat kerja juga sudah tidak ada.
 - Bahwa Cuti tahunan yang Penggugat ajukan itu adalah sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) C UU No: 13 Tahun 2003 itu, akan tetapi ternyata ditanggapi lain oleh Tergugat (pihak perusahaan) yang waktu itu Direktornya dijabat oleh Bapak Yuneza Mutyara (keponakan pemilik).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Karena Tergugat telah memberikan surat peringatan kepada Penggugat berupa SP - 1, SP - 2 dalam jarak waktu yang sangat singkat, sedang Penggugat waktu itu sudah berada diluar Kota.
- Karena Penggugat tidak dapat hadir untuk memenuhi panggilan surat tersebut, kemudian Tergugat memberikan surat peringatan ke - 3 (SP - 3) yang isinya menyatakan Penggugat dianggap telah mengundurkan diri dengan alasan tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut - turut.
- Dengan adanya surat SP - 3 itu, Penggugat kemudian dilarang bekerja secara lisan melalui perantara karyawan yang menyampaikan pesan lisan dan Bapak Direktur (Yuneza Mutyara) tersebut, dan pada saat Penggugat masuk kerja kembali itu juga sudah tidak lagi diberi Kunci Mobil lagi, tentu saja dengan demikian berarti Penggugat telah resmi diberhentikan secara sepihak oleh pihak Tergugat.
- Bahwa dengan diberhentikan secara sepihak tersebut, “mestinya terhitung sejak saat itu juga pihak Tergugat wajib memberikan uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang pengganti kepada Penggugat sebagaimana sudah diatur oleh Pasal 163 ayat (2)”, jo. Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4).
- Apalagi pemutusan Hubungan kerja secara sepihak itu dilakukan oleh pihak Tergugat tanpa adanya persetujuan atau izin dan Kantor Dinas Sosial dan Ketenaga kerjaan lebih dulu, maka dengan demikian berarti Tergugat telah melakukan pelanggaran Hukum yaitu melanggar UU No: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (1), karena pemutusan itu belum atau tidak ada disertai izin dan Dinas Tenaga kerja, serta tanpa ada upaya musyawarah dan Mufakat secara Biparti dan Triparti.
- Dengan tidak dibayarnya Uang pesangon, Uang jasa dan Uang Ganti rugi sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 163 ayat (2), jo. Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU No; 13 Tahun 2003 pada saat dilakukannya pemutusan hubungan kerja itu, tentu saja Penggugat menjadi pihak yang sangat dirugikan.
- Bahwa pemberhentian Penggugat secara sepihak oleh Tergugat itu, jelas merupakan pelanggaran Hukum secara terang - terangan dan vulgar oleh pihak Tergugat, yaitu melanggar Ketentuan Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia No. KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian

Hal. 7 dari 28 hal.Put.Nomor 431 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)



Hubungan Kerja dan Penetapan uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 21 s/d 26, jo. Pasal Pasal 163 ayat (1) dan (2), jo Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU No: 13/ 2003.

- Bahwa tidak benar Penggugat mengundurkan diri secara sepihak, akan tetapi Penggugat pada waktu itu hanya ingin mengambil Cuti tahunan yang sudah jatuh tempo dan surat permohonannya juga sudah diajukan, dengan alasan keadaan yang sangat terdesak karena tidak mempunyai uang lagi untuk biaya hidup rumah tangga dan ongkos pergi serta pulang kerja.
- Sebenarnya perselisihan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak Tergugat itu asal mulanya adalah atas dasar kesalahan yang dilakukan oleh Pihak Tergugat itu sendiri, dengan alasan sbb:
 - 1 Sebab ke 1 (Pertama), bahwa pada bulan - bulan sebelumnya pihak Tergugat itu telah melakukan pembayaran gaji yang tidak tepat waktu.
 - 2 Sebab ke 2 (dua), kemudian dilanjutkan dengan pihak Tergugat itu tidak membayar gaji kepada pihak Penggugat secara tepat waktu, sedangkan pembayaran atas gaji pada bulan-bulan sebelumnya juga selalu terlambat, sehingga keadaan ekonomi rumah tangga Penggugat menjadi sulit dan kocar kacir.
 - 3 Sebab ke 3 (tiga), selanjutnya pihak Tergugat bertindak secara semena-mena dan bertentangan dengan Hukum Ketenaga Kerjaan yang berlaku, karena Tidak memberikan Hak cuti Tahunan kepada Penggugat, padahal Hak Cuti Tahunan itu sudah jatuh tempo.
 - 4 Sebab ke 4 (empat), dan inilah kesalahan yang Fatal yang selama ini tersimpan yaitu kesalahan yang ke 4 (empat) karena pihak Tergugat sudah mempergunakan tenaga Penggugat secara rangkap untuk kepentingan beberapa perusahaan, dan bahkan untuk kepentingan urusan keluarga, sedangkan besarnya gaji yang dibayar tetap saja sebesar gaji dan satu perusahaan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat sudah diberhentikan secara sepihak dengan alasan dianggap mengundurkan diri dan tidak diterima lagi bekerja oleh pihak Tergugat, sedangkan Hak-hak Penggugat tidak diberikan sama sekali, maka dengan demikian berarti terhitung sejak saat itu pihak Tergugat sudah melanggar Ketentuan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 21 s/d 26, jo. Pasal 163 ayat (1) dan 2, jo Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU No : 13/ 2003 dan Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara.
- Bahwa dengan pemberhentian yang secara prosedur telah melanggar Hukum, dan disertai pula dengan pelanggaran karena Tidak melakukan Pembayaran Hak-Hak Penggugat atas Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti rugi itu berarti secara Hukum pihak Tergugat sudah mempunyai utang kepada Penggugat atas dasar “tidak melaksanakan kewajiban undang-undang, sebagaimana telah diatur oleh Pasal 1233 KUHPerdara (perikatan yang lahir karena Undang-undang), jo. 1365, jis 1366 KUHPerdara.
- Bahwa Penggugat pada waktu diputusnya hubungan kerja itu sudah jelas tidak mempunyai uang sama sekali, sedangkan kebutuhan untuk menghidupkan rumah tangga tidak bisa ditunda-tunda, maka Penggugat menjadi betul-betul dalam keadaan panik, sehingga waktu itu tidak sempat lagi untuk berfikir bagaimana cara memperjuangkan hak-hak Hukum atas uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang tidak dibayar oleh pihak Tergugat itu.

Hal. 9 dari 28 hal.Put.Nomor 431 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

- Bahwa rupanya Tuhan (Allah) mendengar jeritan Hati Penggugat beserta anak dan istri sekeluarga waktu itu, dan tanpa diduga-duga Tuhan (Allah) mempertemukan Penggugat dengan seorang kontraktor dan langsung pada saat itu juga membawa Penggugat bekerja di Pulau Sulawesi (Kota Manado).
- Tentu saja dengan keberangkatan ke Sulawesi (Manado) secara mendadak dan tiba-tiba itu, membuat Penggugat menjadi tidak sempat lagi untuk meminta pembayaran atas Uang Pesangon, Uang jasa dan Uang Ganti rugi itu dari pihak Tergugat.
- Sebenarnya dengan kepergian Penggugat secara mendadak ke Sulawesi (Manado) itu, sudah jelas menjadi suatu faktor kemujuran bagi pihak Tergugat, karena dengan kepergian itu berarti lebih kurang untuk masa selama 3 (tiga) tahun Hak-Hak Hukum Penggugat yang sudah menjadi kewajiban Tergugat untuk membayarkannya itu menjadi bisa tidak dibayarkan serta dapat dinikmati dengan bebas untuk sementara waktu.
- Bahwa sebenarnya Kewajiban Hukum yang menjadi milik Penggugat atas dasar Pasal - Pasal 21 s/d 26, jo. Pasal 61, jis. Pasal 156 ayat (2), (3), (4), dan Pasal 163 ayat (1) UU No: 13/ 2003, serta 1233, jo. Pasal 1233 dan Pasal 1367 ayat (3) KUHPdata itu secara rational dan Logika tidak perlu lagi Penggugat bersusah payah untuk memintanya, karena bunyi perintah atas pelaksanaannya sudah begitu jelas dan tegas disebutkan oleh Undang-undang tersebut.
- Bahwa perintah pelaksanaan pembayaran itu adalah sesuatu hal yang melekat dengan perlindungan oleh Undang - undang itu sendiri, dengan menjadi kewajiban pada Negara untuk mengawal pelaksanaannya.
- Olah karena Hukum Positif yang berlaku di Indonesia Tidak mengenal akan adanya Kematian Hak Perdata, maka pada saat Penggugat kembali ke Medan pada Akhir bulan Agustus Tahun 2012 karena dibawa pulang oleh Majikan (Kontraktor) yang baru tersebut, maka tentu pada saat itu pula Penggugat baru sempat dan bisa melakukan Penagihan (penuntutan Hak atas uang Pesangon, uang jasa dan uang Ganti rugi) yang belum pernah dibayar itu.
- Karena pada saat kembali ke Medan ini pula Penggugat baru mempunyai sedikit uang, sehingga bisa memberikan kuasa kepada Advokat/

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

Pengacara guna untuk melakukan pengurusan atas pembayaran uang Pesangon dan uang Jasa dan Uang Ganti rugi yang belum pernah dibayar itu atau penuntutan.

- Bahwa pemberhentian secara sepihak oleh Tergugat itu telah merugikan Penggugat secara Materil baik secara langsung dan nyata maupun secara Tidak langsung berupa keuntungan yang tertunda dengan perincian seperti sbb:

Kerugian Materil secara langsung dan nyata:

- 1 Uang Pesangon yang tidak dibayar dengan masa kerja 12 Tahun (1997 s/d Gugatan ini didaftarkan, sebesar (12 x Rp 1.683.700,-) x 2 Kali perman.....Rp. 40.408.800, -
- 2 Uang Jasa (Penghargaan) 12 Masa Kerja, sebesar (4 x Rp 1.683. 700,-) x 2 Kali perman.....Rp.13.469.600, -
- 3 Uang Pengganti Hak Cuti Tahunan masa kerja 2008/2009, sebesar 12 hari-6 Hari yang dipakai sebelum diberhentikan:
(6 x Rp1.683.700.).....Rp.....336.740,-
30
- 4 Uang Lembur (kelebihan jam kerja rata-rata 2 jam/hari yang tidak pernah dibayar sejak beralihnya perusahaan 2006 s/d diberhentikan 2009):
Rp 1.683.700,- =Rp 9.732 / hari x 3 Tahun (2006 s/d 2009).
173 Hari
Sebesar Rp 1.683.700,-=Rp9.732/hari x 1.680 jam..... Rp.16.349. 760,-
173
.....+
JUMLAH TOTAL 42.1 S/D 42.4.....Rp.70.564.900,-
(tujuh puluh juta lima ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus rupiah).

- Bahwa disamping kerugian Materil secara langsung dan nyata diatas Penggugat juga mengalami kerugian Materil yang tidak langsung berupa keuntungan yang tertunda, yaitu semestinya uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi itu sudah dapat Penggugat nikmati pada saat pemutusan kerja itu dilakukan, akan tetapi karena tidak dibayar oleh pihak Tergugat, maka Penggugat menjadi rugi sebesar keterlambatan waktu pembayaran yang dilakukan tersebut, karena itu kepada pihak Tergugat wajib dikenakan bunga keterlambatan

Hal. 11 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



pembayaran yang besarnya diperkirakan sama dengan artinya Tergugat telah meminjam uang kepada Pihak Penggugat.

- Bahwa untuk menghitung kerugian atas dasar keterlambatan pembayaran itu di perhitungan sama dengan Bunga Deposito yang berlaku pada Bank Bank pemerintah yaitu 12% (dua belas) persen per Tahun, terhitung sejak kewajiban Hukum kepada pihak Tergugat itu ditentukan oleh undang-undang, yaitu saat terjadinya Pemutusan hubungan kerja sampai dengan saat dilakukannya pembayaran atau dieksekusinya perkara ini.
- Bahwa sebelum Gugatan ini diajukan dan diproses di Pengadilan PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) ini, maka untuk memenuhi persyaratan formil Penggugat sudah lebih dulu mengajukan permohonan Mediasi dan permohonan itu diterima oleh Kantor Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan.
- Dan pertemuan Mediasi itu telah dilaksanakan, akan tetapi tidak membuahkan hasil (gagal) oleh karena itu Kepala Dinas Sosial dan Tenaga kerja up/ Mediator Ibu B. Elyda Ginting, SH kemudian membuat surat No: 567/133/DSTKM/2013, Medan 22 Januari 2013 dengan perihal Anjuran (terlampir).
- Bahwa pada Mediasi itu ternyata pihak Tergugat telah menyatakan keberatan untuk membayar tuntutan Penggugat atas dasar Tuntutan itu sudah Kadaluwarsa (lewat waktu) dengan alasan diatur oleh Pasal 96 UU No: 13 Tahun 2003, dan oleh karena itu pihak Tergugat hanya bersedia memberikan uang Good will sebesar Rp.12.000.000,- (dua belas juta rupiah).
- Oleh karena Mediasi itu berakhir dengan kegagalan, maka Mediator Ibu B Elyda Ginting, SH kemudian membuat surat anjuran yang isinya “Hubungan kerja antara PT. Para Sawita Organis dengan Sdr. Yusrizal Hasibuan dapat diakhiri dengan ketentuan perusahaan harus membayar uang pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU No: 13 Tahun 2003 dan membayar sisa gaji yang belum dibayar.
- Penggugat tentu saja sangat keberatan dengan alasan Kadaluwarsa (lewat waktu) atas dasar Pasal 96 UU No: 13 Tahun 2003 yang diajukan oleh Pihak Tergugat, sebab alasan itu adalah jelas suatu



sikap yang mengada-ada dan tidak tepat, karena telah dengan sengaja membuat penafsiran yang keliru dan salah terhadap Undang-Undang.

- Penggugat menyatakan alasan Kadaluwarsa yang diajukan itu adalah sesuatu yang sangat naif, dan bertentangan dengan Azas Keadilan serta Kepatutan maupun azas kewajaran, sebab apabila dilihat dengan teliti maka Kewajiban Hukum terhadap Tergugat itu sebenarnya sudah jauh lebih dulu ada bila dibandingkan dengan jatuhnya masa tempo kadaluwarsa yang dijadikan alasan tersebut.
- Bahkan apalagi bila hal itu dikaitkan dengan Azas Acontrario dan kronologis kejadian terjadinya pemutusan Hubungan kerja yang sepihak itu, maka kekeliruan dan kesalahan penafsiran Hukum oleh Tergugat itu menjadi semakin jelas kelihatan, sebab secara Acontrario maka Kewajiban Hukum Tergugat itu sebenarnya sudah jauh lebih dulu jatuh temponya 2 (dua) tahun bila dibandingkan dengan masa jatuh temponya masa kadaluwarsa yang dijadikan alasan tersebut.
- Bahwa atas Dasar kronologis berjalannya waktu dan kemudian, dihubungkan dengan ketidak patuhan Tergugat atas perintah Undang-undang untuk melakukan pembayaran uang pesangon, uang jasa dan uang pengganti itu, maka hal itu jelas membuktikan betapa buruk dan beratnya kesalahan yang dilakukan oleh pihak Tergugat, sebab telah melakukan pelanggaran Hukum secara berturut - turut atau secara kumulasi.
- Bahwa dengan tidak dibayarnya uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi itu, tentu saja dengan demikian berarti Penggugat telah dirugikan, artinya selama 2 Tahun berturut - turut itu pula yaitu terhitung sejak dilakukan pemutusan Hubungan kerja sampai dengan jatuhnya waktu masa kadaluwarsa yang dijadikan alasan oleh Tergugat tersebut.
- Bahwa kesalahan pihak Tergugat itu bila diperinci, adalah sebagai berikut:

Kesalahan ke 1 (satu) atau kesalahan Pertama, yaitu:

“Tidak melakukan pembayaran uang Pesangon, uang jasa dan Uang ganti rugi pada waktu terjadinya pecah kongsi perusahaan 1 dan keluarga, sebagaimana diatur oleh Pasal 61 ayat 1, Jo. Pasal 163 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Hal. 13 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sedangkan untuk kesalahan yang ke 2 (dua) adalah, sebagai berikut:

“Tidak melakukan pembayaran uang Pesangon, uang jasa dan Uang ganti rugi pada waktu melakukan pemberhentian secara sepihak kepada Penggugat pada tanggal 12 Januari 2009, sebagaimana diatur oleh Pasal 168, jo. Pasal 156, jis. Pasal 61 UU No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “.

- Dengan mempergunakan alasan Kadaluwarsa itu, berarti Pihak Tergugat dengan jelas dan terang terangan telah berusaha untuk lari dari tanggung jawab Hukum atau undang-undang untuk membayar, yang mestinya wajib dilakukan terhitung sejak Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak itu dilakukan.
- Bahwa dengan tidak dilaksanakannya perintah Undang-undang yang Wajib itu oleh pihak Tergugat, berarti pihak Tergugat telah mempunyai utang kepada pihak Penggugat atau sebaliknya pihak Penggugat mempunyai Hak tagih terhadap pihak Tergugat atas dasar telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Ketenaga Kerjaan dan KUHPdata serta Prinsip-prinsip Ajaran Hukum yang Umum tersebut diatas.
- Bahwa mengingat persoalan Hak Hukum Penggugat yang dilanggar sudah jelas terjadi lebih dulu, bila dibandingkan dengan terjadinya lewat Waktu (kadaluwarsa) yang dijadikan alasan oleh pihak Tergugat, maka tentu saja akan menjadi sangat naif kiranya bila Hak Pesangon dan Jasa serta Ganti rugi yang sudah di wajibkan undang - undang itu bisa atau dapat dianggap hilang begitu saja dengan mudahnya tanpa dilandasi oleh dasar Hukum yang jelas oleh pihak Tergugat.
- Bahwa sudah jelas sikap dan penafsiran Hukum oleh pihak Tergugat yang menghilangkan Hak-Hak Hukum pihak Penggugat itu adalah suatu sikap yang sangat bertentangan dengan ajaran prinsip-prinsip Hukum Umum (algemene Recht lehre), yaitu bertentangan dengan Azas kewajaran, Azas Keadilan dan Azas Keadilan, serta tujuan dari Hukum itu sendiri.
- Bahwa sebenarnya waktu pemutusan Hubungan kerja itu dilakukan, terus terang Penggugat masih bersifat Toleransi dan menghormati pihak Tergugat sebagai pihak bekas Majikan, dan itu pula sebabnya

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)



maka Penggugat menjadi tidak dengan serta merta lantas ingin memperkarakan pihak Tergugat pada waktu itu.

- Bahwa Akan tetapi rasa dan sikap Toleransi dan hormat dari Penggugat itu pula yang kini dipakai sebagai alasan dan bumerang oleh pihak Tergugat untuk menghapuskan Hak - Hak Hukum pihak Penggugat yang sudah jelas jauh lebih dulu ada bila dibandingkan dengan alasan Kadaluwarsa (lewatnya waktu) itu, dan tentu saja hal ini dapat dipandang sebagai suatu alasan yang dapat disebut dengan Iktikad buruk (*te kwader trouw*).
- Bahwa mestinya Hak-Hak Hukum Penggugat yang sudah ditentukan oleh undang-undang itu, sudah menjadi Kewajiban Hukum dari pihak Tergugat yang sangat wajar dan Patut untuk diberikan secara suka rela oleh pihak Tergugat kepada Penggugat sebagai bekas karyawan yang sudah lama mengabdikan dengan sepenuh hati yang cukup toleransi dan menghormati pihak Tergugat.
- Bahwa akan tetapi sikap Toleransi dan penghormatan yang Penggugat berikan berupa kelonggaran tenggang waktu yang cukup lama itu, telah disalah gunakan dan diberi arti yang lain secara Negatif oleh pihak Tergugat dan bahkan Tergugat sudah menunjukkan sifat keserakahan dengan nafsu menghilangkan Hak-Hak Hukum milik Penggugat yang diwajibkan oleh Undang-undang tersebut.
- Bahwa undang-undang sudah menentukan konsekwensi yang wajib untuk membayar kepada pihak Tergugat artinya pihak Tergugat telah mempunyai utang menurut Undang-undang kepada Penggugat, dan sebaliknya pihak Penggugat sudah mempunyai Hak tagih kepada pihak Tergugat tentu saja hak yang sudah menjadi Hak Keperdataan itu tidak akan habis dan selesai dengan begitu saja, sebelum Hak-hak Keperdataan itu dibayarkan (dilunasi).
- Bahwa Hak yang Penggugat minta dan tagih (tuntut) itu adalah Hak atas pembayaran uang Pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang diberhentikan secara sepihak dan semena-mena sebagaimana dimaksud oleh Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) UU No: 13 Tahun 2003, dan bukan meminta atau menuntut upah atau Gaji yang belum

Hal. 15 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibayar sebagaimana dimaksud oleh Pasal 96, jo. 157 UU No: 13 Tahun 2003.

- Bahwa undang-undang sudah menentukan antara Upah atau Gaji, adalah sesuatu hal yang berbeda dan tidak sama dengan Uang Pesangon, Uang jasa, atau Uang ganti rugi.
- Bahwa tuntutan akan pembayaran uang pesangon, uang Jasa dan uang Ganti rugi itu adalah jelas tuntutan tentang pembayaran atas Hak-Hak Hukum Penggugat yang lahir karena Undang-undang akibat adanya pemutusan hubungan kerja, dan hal itu berarti Hak itu ada setelah Hubungan kerja itu sudah tidak ada lagi (putus).
- Bahwa sedangkan pembayaran Upah atau Gaji sebagaimana dimaksud oleh Pasal 96, jo. 157 UU No: 13 Tahun 2003 adalah tuntutan atas kewajiban yang harus diberikan oleh Pihak majikan kepada pihak karyawan yang masih terikat dalam hubungan kerja, dan hal itu artinya Hak itu diberikan pada saat Hubungan kerja masih ada (sedang berlangsung), sehingga dengan itu jelaslah “bahwa itu adalah alasan yang keliru dan salah”.
- Bahwa perbedaan pengertian Upah atau Gaji dengan pengertian Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti rugi itu, adalah jelas dan tegas dan hal itu dapat dilihat dari pasal-pasal yang mengaturnya didalam Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Bahwa undang-undang telah mengatur persoalan Upah atau Gaji itu, dengan jelas dan menempatkannya lebih dulu didalam sistematika undang-undang tersebut, yaitu pada Pasal 96.
- Bahwa atas dasar sistematika undang-undang itu, jelas menyatakan pengertian upah atau gaji itu adalah Hak yang diberikan kepada Karyawan atau buruh sebelum terjadi permasalahan pemutusan Hubungan kerja.
- Bahwa sedangkan pengertian terhadap Uang Pesangon, Uang Jasa, dan Uang Ganti rugi itu, oleh undang-undang diatur kemudian pada pasal-pasal yang berikutnya atau pada pasal-pasal yang belakangan yaitu pada Pasal 150 s/d 172 UU No. 13/ 2003, yaitu dengan menempatkannya pada pasal pasal yang mengatur setelah terjadinya pemutusan Hubungan kerja.

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dengan meletakkan pengaturan pasal-pasal yang terpisah didalam sistematika Undang-undang itu, maka berarti pembuat undang-undang memang telah mengatakan dengan tegas dan jelas pengertian dari Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti rugi itu adalah sesuatu yang berbeda secara legal dan formalnya dengan Upah atau Gaji tersebut.
- Bahwa atas dasar rumusan Undang-undang itu, jelas dan tegas perihal tentang Uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yaitu adalah Hak yang diberikan kepada Karyawan atau buruh pada saat telah terjadi Putusnya Hubungan kerja atau Hubungan kerja itu sudah tidak ada lagi.
- Bahwa undang-undang jelas mengatakan perselisihan tentang pembayaran Upah atau Gaji, adalah sebagai berikut :
 - 1 Perselisihan tentang kapan upah itu dibayar.
 - 2 Perselisihan berapa besaran yang harus dibayar.
 - 3 Perselisihan tentang Tunjangan Jabatan, Tunjangan Transportasi dll atau komponen-komponen apa saja yang belum dimasukkan kedalam upah atau gaji tersebut.
- Bahwa Pasal 157 UU No: 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dengan jelas menyebutkan apa yang dimaksud dengan Upah atau gaji, sebagai dasar untuk melakukan perhitungan Uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, Uang Pengganti Hak, sebagai bukti pengertian Upah atau gaji itu adalah berbeda dengan Uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, Uang Pengganti Hak tersebut.
- Bahwa tuntutan terhadap pembayaran Uang Pesangon, Uang Jasa, dan Uang Ganti rugi, adalah tuntutan yang sudah ditentukan wajib oleh undang-undang, berarti sudah tidak ada lagi yang perlu dikompromikan atau diperdebatkan, dengan sifat yang wajib atau sudah Pasti dan tidak bisa ditawar-tawar lagi, sebagaimana diatur oleh Pasal-Pasal 21 s/d 26, jo. Pasal 61, jis. Pasal-Pasal 21 s/d 26, jo. Pasal 61, jis. Pasal 156 ayat (2), (3), (4), dan Pasal 163 ayat (1) UU No: 13/ 2003, serta 1233, jo. Pasal 1233 dan Pasal 1367 ayat 3 KUHPerdata (Tanggung Jawab sebagai Majikan).

Hal. 17 dari 28 hal.Put.Nomor 431 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)



- Bahwa oleh karena Uang pesangon, Uang jasa dan Uang Ganti rugi yang diwajibkan Undang-undang itu belum pernah diberikan kepada Penggugat itu sampai dengan saat ini belum dilaksanakan oleh pihak Tergugat, maka oleh karena itu wajar terhadap pihak Tergugat harus dikenakan sanksi Denda sebesar 12 % per Tahun untuk dibayarkan kepada Penggugat, dan perhitungan dianggap sama dengan besarnya bunga simpanan Deposito yang berlaku pada Bank-bank Pemerintah, dengan asumsi hal itu dianggap sebagai pinjaman Deposito oleh pihak Tergugat kepada pihak Penggugat, terhitung sejak pemutusan Hubungan kerja itu dilakukan sampai dengan saat semua kewajiban Hukum itu diselesaikan atau dapat dibayar lunas.
- Bahwa agar tidak keliru sekali lagi dipertegas, “bahwa yang Penggugat tuntutan itu adalah uang Pesangon dan Uang Jasa serta uang Ganti rugi lainnya”, dan pihak Penggugat bukan menuntut Upah atau Gaji, dengan alasan “pihak Tergugat telah memutuskan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat”.
- Bahwa sampai dengan saat terjadinya pemutusan Hubungan kerja Penggugat telah ditugaskan pada pihak Tergugat, dan disamping itu juga dipergunakan untuk berbagai keperluan yang kompleksitas (keperluan yang banyak), sehingga oleh karena itu pula maka Gugatan ini kemudian lebih ditujukan kepada pihak Tergugat sebagai pihak yang Wajib bertanggung jawab dengan kedudukan sebagai perusahaan pelanjut (penerus), sebagaimana hal itu telah diatur oleh Pasal 61 UU No: 13/ 2003, jo. Pasal 1367 KUHPerdata.
- Bahwa mengingat pada saat Penggugat masih bekerja itu tenaga Penggugat telah dipergunakan secara Maksimal dengan suka-suka tanpa dapat dibantah, maka oleh karena itu kini sudah sangat tepat pula kiranya didalam gugatan ini juga diajukan tuntutan kompensasi Ganti rugi atas penggunaan tenaga Penggugat dengan suka-suka oleh pihak Tergugat itu dan keluarga pemilik perusahaan tersebut tanpa mengindahkan ketentuan Hukum yang ada itu, sebesar 15 % dan nilai kerugian Materil ditambah Bunga Deposito 12 % yang ada itu.
- Bahwa Penggugat khawatir akan kecenderungan perilaku buruk pihak Tergugat yang suka berdalih dan mengulur-ulur waktu dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berbagai alasan yang diada-adakan, maka oleh karena itu agar Gugatan ini tidak sia-sia dan hampa, dengan ini Patut dimohon kepada Yth. Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan u/p Majelis Hakim PHI yang memeriksa perkara ini untuk meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) maupun Sita *Revindikatoir beslag* terhadap semua harta milik pihak Tergugat maupun Harta pemilik perusahaan baik terhadap benda tidak bergerak maupun Benda Bergerak dimanapun berada, dan khususnya terhadap sbb:

- 1 Rumah tempat kediaman pemilik perusahaan atau pihak Tergugat yang terletak di Jln. Khairil Anwar No : 3 Medan, Kelurahan Jati, Kecamatan Medan Maimon - Kota Medan.
 - 2 Kantor perusahaan atau pihak Tergugat, yang terletak di Jln. Setia Luhur Komplek Griya Milenium Blok D-4 Medan, Kelurahan Dwikora, Kecamatan Medan Helvetia - Kota Medan.
- Bahwa Penggugat juga khawatir akan kecenderungan perilaku buruk pihak Tergugat yang sangat suka melanggar Hukum dengan mengulur-ulur waktu, maka oleh karena itu agar Putusan dalam perkara ini dapat efektif dan ditaati, dimohon kepada Yth Bapak Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk dapat menetapkan uang Paksa (*Dwangsom*) kepada pihak Tergugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, bila seandainya Tergugat mengabaikan pelaksanaan Putusan tersebut.
 - Demikian juga Penggugat adalah orang yang awam dibidang Hukum, dan memperjuangkan Hak ini terpaksa perlu memakai bantuan Jasa advokat didalam pengajuan Gugatan ini, sehingga mesti harus mengeluarkan biaya sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) ditambah dengan fee 5% dari nilai tuntutan, dan terhadap itu Patut kemudian dibebankan kepada pihak Tergugat.
 - Bahwa bersamaan dengan Gugatan ini Perlu kiranya diajukan Gugatan/ Tuntutan Provisi, karena mengingat yang di Gugat ini adalah tentang pembayaran Uang Pesangon, Uang Jasa dan uang ganti rugi yang pada prinsipnya adalah sesuatu hal yang sangat Urgen dan prinsipil bagi kebutuhan Rumah tangga Penggugat untuk menutupi kebutuhan Hidup yang Primair dan Sekundair, yang

Hal. 19 dari 28 hal.Put.Nomor 431 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

seharusnya sudah dapat dinikmati sejak waktu peristiwa pemutusan Hubungan kerja secara sepihak itu terjadi.

- Oleh karena itu Cukup alasan dan wajar dimohon kepada Yth Bapak Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk mengabulkan tuntutan Provisi sekaligus menjatuhkan Putusan provisionil yang dapat dijalankan dengan serta Merta (*Uit voerbaar bij vooraad*) walaupun masih ada Kasasi maupun keberatan atau perlawanan, dengan nilai yang sama dengan nilai kerugian Materil yaitu sebesar Rp.70.564.900,- (tujuh puluh juta lima ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus rupiah).
- Mengingat Hak - Hak Hukum Penggugat yang Jiwajibkan oleh Undang - undang itu lebih dulu ada atas dasar karena peristiwa hukum yang terjadi untuk terjadinya Kewajiban Hukum untuk membayar itu terjadi dalam masa 2 (dua) periode, yaitu:
 - 1 Periode Pecah Kongsi atas dasar Pasal 61 UU No: 13/ 2003.
 - 2 Periode Pemutusan Hubungan kerja atas dasar 156, jo. 163 UU No: 13/ 2003.

Dan tentu saja akan sangat tidak Rational dan juga tidak logis bila Hak yang telah diwajibkan oleh Undang-undang itu akan dapat dihilangkan dengan begitu saja oleh pihak Tergugat dengan alasan yang di ada-adakan tanpa dasar penafsiran Hukum yang benar tentang pemahaman Kadaluwarsa itu oleh pihak Tergugat itu, sehingga oleh karena itu membuat Gugatan ini menjadi sangat Wajar dan Patut untuk dikabulkan.

- Bahwa apabila diperbandingkan menurut kesalahannya, maka pihak Tergugat itu dengan jelas telah melakukan pelanggaran Hukum atas 3 (tiga) buah undang - undang dan 1 (satu) buah PERMEN, serta Puluhan pasal-pasal, sebab sbb:
 - 1 Telah melanggar KUHPdata Pasal 1233, 1365, 1366, 1367.
 - 2 Telah melanggar UU No: 13 tentang Ketenagakerjaan Pasal 163 ayat (1) dan (2), jo Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4).
 - 3 Telah melanggar UU No: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (1).

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)



- 4 Telah melanggar KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 21 s/d 26.

Sedangkan alasan yang dipakai pihak Tergugat untuk membantah kewajibannya adalah Cuma 1 (satu) pasal, dan itupun masih dalam taraf multi tafsir (dalam taraf perdebatan).

- Bahwa atas dasar alasan dan dalil-dalil tersebut diatas, dimohon kepada Yth. Bapak Majelis Hakim PHI yang memeriksa perkara ini untuk mengabulkan Gugatan penggugat untuk seluruhnya.
- Selanjutnya membebaskan Tergugat I, II dan III atau Para Tergugat untuk menanggung biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini.

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

PRIMAIR:

Dalam Provisi.

- 1 Mengabulkan semua Gugatan/Tuntutan Provisi.
- 2 Memerintahkan Tergugat agar membayar Hak-Hak Hukum Penggugat yang telah ditentukan Undang-undang, sebesar Rp.70.564.900,- (tujuh puluh juta lima ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus rupiah), meskipun masih ada Upaya Kasasi.

Dalam Pokok Perkara.

- 3 Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- 4 Menyatakan Tergugat telah melakukan Perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
- 5 Menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan Undang-undang Ketenaga Kerjaan yang sedang berlaku.
- 6 Menghukum dan memerintahkan Tergugat agar segera membayar Hak-Hak Hukum Penggugat yang telah ditentukan Wajib oleh undang-undang, yang diuraikan menjadi Ganti rugi Materil dan Immateril dengan perincian sbb:

Kerugian Materil yang langsung dan nyata.

- 1 Uang Pesangon yang tidak dibayar dengan masa kerja 12 Tahun (1997 s/d Gugatan ini didaftarkan, sebesar (12 x Rp 1.683.700,-) x 2 Kali perman. Rp. 40.408.800, -

Hal. 21 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Uang Jasa (Penghargaan) 12 Masa Kerja,
sebesar $(4 \times \text{Rp } 1.683.700,-) \times 2 \text{ Kali permen} \dots \text{Rp. } 13.469.600,-$
3. Uang Pengganti Hak Cuti Tahunan
masa kerja 2008/2009, sebesar 12 hari-6 Hari
yang dipakai sebelum diberhentikan:
 $(6 \times \text{Rp } 1.683.700) \dots \text{Rp. } 336.740,-$
- 30

4. Uang Lembur (kelebihan jam kerja rata — rata
2 jam/hari yang tidak pernah dibayar sejak ber-
alihnya perusahaan 2006 s/d diberhentikan 2009):
 $\text{Rp } 1.683.700,- = \text{Rp } 9.732 / \text{hari} \times 3 \text{ Tahun (2006 s/d 2009).}$
173 Hari
Sebesar $\text{Rp } 1.683.700,- = \text{Rp } 9.732 / \text{hari} \times 1.680 \text{ jam Rp. } 16.349.760,-$
- 174

.....+
JUMLAH TOTAL 42.1 S/D 42.4.....Rp.70.564.900,-
(tujuh puluh juta lima ratus enam puluh empat ribu sembilan ratus rupiah).

7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat agar segera membayar sanksi Denda sebesar 12% per Tahun dan dibayarkan kepada Penggugat, yaitu sama dengan besarnya bunga simpanan Deposito yang berlaku pada Bank-bank Pemerintah, dengan sebagai kompensasi atas penundaan pembayaran atas Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti rugi yang diwajibkan Undang-undang, terhitung sejak Kewajiban Hukum atas PHK itu ditentukan Undang-undang sampai dengan saat semua kewajiban Hukum itu diselesaikan atau dapat dibayar lunas, dengan perhitungan $12\% \times \text{Rp } 70.564.900,- = \text{Rp. } 8.467.778,-$ (delapan juta empat ratus enam puluh tujuh ribu tujuh ratus tujuh puluh delapan rupiah).
8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat agar segera membayar Kompensasi atas Penggunaan tenaga Penggugat sebagai supir secara Maksimal dan suka-suka tanpa dapat dibantah, oleh pihak Tergugat dan keluarga tanpa mengindahkan ketentuan Hukum yang ada itu, sebesar 15 % dari nilai kerugian Materil ditambah Bunga Deposito 12 % yang ada itu, dengan perhitungan $15\% \times \text{Rp. } 79.032.678,- = \text{Rp. } 9.483.921,36,-$ (sembilan juta empat ratus delapan puluh tiga ribu sembilan ratus dua puluh satu rupiah tiga puluh enam sen);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya.

Disclaimer

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



10. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Jasa Advokat yang terpaksa Penggugat keluarkan sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) ditambah dengan fee 5%, dengan perhitungan $5\% \times \text{Rp.}88.516.599,36,- = \text{Rp.}4.425.828,-$ (empat juta empat ratus dua puluh lima ribu delapan ratus dua puluh delapan rupiah);

11. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini.

ATAU SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, Mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 13/G/2013/PHI.Mdn, tanggal 25 April 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISIONIL:

- Menolak gugatan / tuntutan Provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 13 Januari 2009;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak – hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1(satu) 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)

Dengan rincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon.

$9 \times \text{Rp.}1.683.700,- = \text{Rp.}15.153.300,-$

2. Uang Penghargaan masa kerja.

$4 \times \text{Rp.}1.683.700,- = \text{Rp.} 6.734.800,-$

3. Uang Penggantian Hak Perumahan dan Pengobatan

$15\% \times \text{Rp.}21.888.100,- = \underline{\underline{\text{Rp.} 3.283.215,-}}$

Jadi total keseluruhan adalah $\text{Rp.}25.171.315,-$

(dua puluh lima juta seratus tujuh puluh satu ribu tiga ratus lima belas rupiah).

- Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp.261.000,- (dua ratus enam puluh satu ribu rupiah);

Hal. 23 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 25 April 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Mei 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 7 Mei 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 18/Kas/2013/PHI.Mdn. Jo. Nomor 13/G/2013/PHI.Mdn yang dibuat oleh Panitera/Sekretaris Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut pada tanggal 20 Mei 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 23 Mei 2013, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 3 Juni 2013;

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

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

- 1 Bahwa adapun tentang pertimbangan hukum yang diambil oleh Majelis Hakim dalam putusannya pada halaman 35 yaitu:

"....Menimbang, bahwa didalam persidangan Tergugat tidak dapat memenuhi, menunjukkan dan mengajukan bukti - bukti yaitu adanya pemanggilan terhadap Penggugat sebanyak 2 (dua) kali secara patut sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang dan Ketentuan yang berlaku yaitu Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dikualifikasikan kepada pengunduran diri tidak terpenuhi"

- 2 Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut adalah jelas-jelas salah menerapkan hukum, pertimbangan yang keliru, mengada-ngada, dan sangat tidak mencerminkan keadilan, pertimbangan mana jelas berat sebelah yang mencari-cari alasan untuk mengabul gugatan Penggugat hal tersebut Tergugat kemukakan, karena adapun fakta yang terungkap dalam persidangan, berdasarkan bukti - bukti yang diajukan Tergugat maupun Penggugat yaitu bukti T.1=P.7, T.2=P.8 dan T.3=P.9 telah terbukti dengan sempurna dan diakui sendiri oleh Penggugat dimana Penggugat telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara patut sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 168 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berhubung karena surat panggilan dan Peringatan



- Tergugat tidak diindahkan oleh Penggugat maka Tergugat mengeluarkan SP.3 vide bukti bertanda T.3=P9 yang isinya menganggap Penggugat telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat/Pemohon kasasi ;
- 3 Bahwa, karena keberadaan Penggugat yang tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan, yaitu pada tanggal 5, 6 dan 7 Januari 2009 untuk itu pada tanggal 07 Januari 2009 Tergugat membuat Surat Peringatan Pertama (SP.1) vide bukti bertanda T.1=P7 yang isinya pemberitahuan kepada Penggugat agar hadir kembali bekerja seperti biasa, namun tidak diindahkan oleh Penggugat ;
 - 4 Bahwa, berhubung karena Penggugat sama sekali tidak mengindahkan Surat Panggilan dan Peringatan Pertama (SP.1) tersebut, kemudian pada tanggal 09 Januari 2009 Tergugat membuat Surat Peringatan Kedua (SP.2) vide bukti bertanda T.2=P8 yang isinya sama dengan SP.1 yaitu pemberitahuan kepada Penggugat agar hadir kembali bekerja seperti biasa, namun tetap juga tidak diindahkan oleh Penggugat ;
 - 5 Bahwa, walaupun Penggugat sudah diperingatkan untuk kedua kalinya agar masuk kerja, namun penggugat tetap tidak mengindahkannya untuk itu pada tanggal 12 Januari 2009 Tergugat membuat Surat Peringatan Ketiga (SP.3) vide bukti bertanda T.3=P9 dan dalam SP.3 tersebut sudah jelas ditegaskan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, yaitu "apabila Penggugat/ Termohon Kasasi tidak mengindahkannya maka Pemohon Kasasi Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri secara sepihak sesuai Pasal 168 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", dan walaupun telah diperingati dengan keras namun Penggugat tetap juga tidak mengindahkannya dan tidak datang untuk bekerja, sehingga Pemohon Kasasi beranggapan Termohon Kasasi telah mengundurkan diri secara sepihak;
 - 6 Bahwa, berdasarkan bukti-bukti yang diajukan Tergugat maupun Penggugat yaitu bukti T.1=P.7, T.2=P.8 dan T.3=P.9 telah dapat membuktikan tentang putusannya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah sesuai ketentuan hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan Pasal 168 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau dengan kata lain Termohon Kasasi/ Penggugat telah mengundurkan diri secara sepihak, oleh dan karena itu adapun putusan yang dimohonkan kasasi ini telah salah menerapkan dibatalkan dalam tingkat kasasi ini ;

Hal. 25 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- 7 Bahwa, adapun tentang pertimbangan hukum yang diambil oleh Majelis Hakim dalam putusannya pada halaman 36 yaitu :

“Menimbang, bahwa gugatan ini adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang bukan karena kedua alasan sebagaimana yang ditetapkan ketentuan Pasal 163 ayat (3) dan Pasal 162 UU. No.13 Tahun 2003 diatas maka gugatan Penggugat tidaklah menjadi kadaluarsa”

- 8 Bahwa, tentang putusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/ Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat sebagaimana yang telah diuraikan diatas yaitu berdasarkan bukti T.1=P.7, T.2=P.8 dan T.3=P.9 telah dapat membuktikan dimana putusnya hubungan kerja tersebut dikarenakan Termohon Kasasi / Penggugat telah mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri oleh dan karena itu adapun perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* telah memenuhi ketentuan Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- 9 Bahwa, perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* telah memenuhi ketentuan Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan jarak waktu putusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat yaitu tanggal 13 Januari 2009 dan Penggugat mengajukan pengaduan kepada Disnaker Kota Medan pada tanggal 26 September 2013, yaitu 3 Tahun 9 bulan, dengan demikian menurut Pasal 96 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tuntutan Penggugat tersebut telah kadaluarsa dan juga menurut Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial gugatan Penggugat telah lewat waktu dan haruslah dinyatakan tidak dapat diterima ;

- 10 Bahwa, berdasarkan uraian - uraian tersebut diatas telah terbukti dengan sempurna dimana putusan yang dimohonkan kasasi ini telah bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, dan sangat tidak mencerminkan keadilan dengan demikian putusan tersebut haruslah dibatalkan dalam tingkat kasasi ini ;

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

mengenai keberatan keberatan kasasi ;

bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 20 Mei 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Juni



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa surat gugatan diajukan Penggugat/Termohon telah melewati tenggang waktu 2 (dua) tahun. Oleh karena itu telah kedaluarsa sebagaimana dimaksud Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Hasil Rapat Kamar Perdata Mahkamah Agung RI tanggal 14 sampai dengan 16 Maret 2011;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PIMPINAN PT. PARA SAWITA ORGANIC (PT. PSO) D/H PT. DAMAR SIPUT (PT.DS) tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 13/G/2013/PHI.Mdn tanggal 25 April 2013 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan 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 :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PIMPINAN PT. PARA SAWITA ORGANIC (PT. PSO) D/H PT. DAMAR SIPUT (PT.DS) tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 13/G/2013/PHI.Mdn tanggal 25 April 2013;

MENGADILI SENDIRI :

- 1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Hal. 27 dari 28 hal.Put.Nomor 431 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 10 September 2013 oleh Marina Sidabutar, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Fitriamina, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
ttd./Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,
ttd./Fauzan, S.H., M.H.,

K e t u a,
ttd./Marina Sidabutar, S.H., M.H.

Panitera Pengganti
ttd./Fitriamina, S.H., M.H.

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

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