



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## P U T U S A N

No. 350 K/Pdt.Sus/2012

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

DWI MARDIYANTO,SE., bertempat tinggal di Dusun Kramat NN/ 25, Desa Kramat Jegu, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1.ISMET,SH.,MH., 2.BUDI SISWANTO,SH., 3.SUBAGYO,SH., para Advokat, berkantor di Kantor Hukum Ismet, Subagyo & Partners, beralamat di Jalan Kalimas Udik I No.7 Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Januari 2011;

Pemohon Kasasi I/ Termohon Kasasi II dahulu Penggugat;

m e l a w a n :

PT.SUPRA SURYA INDONESIA, berkedudukan di Kompleks Mangga Dua, Blok A.6 No.5-7, Jagir Wonokromo, Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1.H.Ananto Haryo,SH.,M.Hum.,MM., 2.Didik Prasetyo,SH.,MM., 3.Rosal Robyansah,SH., 4.M.Ridwan,SH., para Advokat, berkantor di Kantor Hukum "ANANTO HARYO & Rekan", beralamat di Jalan Raya Mastrip No.5 Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Juli 2011;

Termohon Kasasi I/ Pemohon Kasasi II dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi I/ Termohon Kasasi II dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi I/ Pemohon Kasasi II dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada pokoknya atas dalil-dalil:

Penggugat dipekerjakan Tergugat dengan perjanjian kerja waktu tak tertentu (pekerja tetap) sejak 2 April tahun 2001 sebagai Asisten Supervisor Painting;

Pada tanggal 12 Juni 2006 Penggugat diliburkan Tergugat dari pekerjaannya dengan status stanby sampai dengan jangka waktu ada pemberitahuan Tergugat dengan janji tetap dibayar gaji pokoknya. Penyebabnya adalah tempat kerja Penggugat di Porong, Kabupaten Sidoarjo terkena dampak luapan lumpur Lapindo. Tetapi tempat kerja

Hal. 1 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

perusahaan Tergugat di Porong tersebut hanyalah salah satu tempat kerja milik Tergugat, karena sebagai perusahaan kontraktor yang berpusat di Surabaya Tergugat juga mengerjakan proyek-proyek di Jawa, Kalimantan dan Bali;

Namun dalam kenyataannya sejak bulan Juli 2006 hingga sekarang Tergugat tidak membayar gaji Penggugat;

Penggugat telah melakukan upaya-upaya kekeluargaan dari waktu ke waktu secara lisan, menanyakan status kerjanya dan gaji yang sedianya diterimanya dari Tergugat, namun tidak dihiraukan Tergugat. Upaya-upaya meminta hak secara lisan yang dilakukan Penggugat untuk menuntut hak upah/ gaji sejak Agustus 2006, tahun 2007, hingga Januari 2008, semuanya tidak dihiraukan Tergugat. Tergugat malah menawarkan pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi PHK yang diusulkan Tergugat tanpa pembayaran uang pesangon dan tidak bersedia membayar upah Penggugat yang belum diterima;

Tanggal 29 Januari 2008 Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat yang isinya menyatakan persetujuan penyelesaian melalui PHK dengan syarat dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Namun surat ini tidak ditanggapi Tergugat. Tanggal 5 Februari 2008 Penggugat mengirimkan surat kepada Tergugat tentang rencana mencatatkan perkara perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo karena belum juga ada kesepakatan penyelesaian perselisihan tersebut. Tetapi rencana tersebut tidak jadi dijalankan Penggugat;

Selanjutnya tanggal 12 Januari 2009 Penggugat melakukan upaya pengaduan melalui Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, namun upaya itu selama lebih dari 1 (satu) tahun tak ada penyelesaian yang diharapkan;

Pada bulan Oktober 2010 dilakukan pertemuan/ perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, namun tetap tak ada kesepakatan penyelesaian, dalam arti: Tergugat tetap menggantung status Penggugat dan tetap tidak bersedia membayar upah Penggugat;

Kemudian Penggugat (bersama 5 pekerja lainnya) mencatatkan perselisihannya dengan Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya melalui kuasanya pada Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) Konsensus dengan surat permohonan mediasi tanggal 11 Oktober 2010 (surat pencatatan perkara diterima Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya tanggal 13 Oktober 2010). Lalu, tanggal 18 November 2010, tanggal 8 Desember 2010, tanggal 23 Desember 2010 dan 4 Januari



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

2011 dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kantor Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya;

Tergugat dalam perundingan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya itu meminta waktu untuk menyelesaikan secara bipartit dengan Penggugat dan 5 (lima) orang pekerja lainnya. Hasilnya: 5 (lima) orang pekerja lainnya (Mansyur, Ainul Mukhlis, Mulyono, Teguh Santoso dan Much.Ali) bersedia dengan penyelesaian pembayaran masing-masing Rp2.000.000,00 (dua juta Rupiah). Namun Penggugat menolaknya, sehingga tetap melanjutkan upaya hukumnya;

Penggugat mengakhiri hubungan kuasanya Haryo Adi Prabowo, SH.,M.Hum., (LKBH Konsensus) dengan surat tanggal 25 Januari 2011, dan selanjutnya memberi kuasa kepada Subagyo dan kawan-kawan dengan surat kuasa khusus tanggal 28 Januari 2011 untuk melanjutkan pengurusan perkara perselisihannya dengan Tergugat tersebut;

Tanggal 18 Mei 2011 barulah Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya mengeluarkan Anjuran Nomor 46/PHK/V/2011. Penggugat menolaknya karena menganggap Anjuran Mediator tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam penghitungan uang pesangon dan hak-hak normatif lainnya;

Hingga saat ini tak ada keputusan penyelesaian dalam perkara ini, apakah Tergugat diputuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat atau tidak, namun Tergugat juga tak membayar gaji serta tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat, terhitung sejak Juli 2006 hingga sekarang;

Masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat terhitung sejak 2001 hingga sekarang adalah lebih dari 9 (sembilan tahun);

Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

## TENTANG HUKUMNYA:

Tergugat telah tidak membayar upah Penggugat tepat waktu selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan tidak melaksanakan janjinya untuk tetap membayar upahnya selama diliburkan, meski telah diminta secara lisan maupun tertulis sejak tahun 2006, 2007, 2008, 2009 hingga perselisihan diajukan (dicatatkan) ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya tahun 2010. Bahkan telah dapat dilihat tanda-tandanya Tergugat sengaja menggantung status hubungan kerjanya dengan Penggugat;

Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/ buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dalam

Hal. 3 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara ini Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat meskipun lokasi usaha perusahaan Tergugat tidak hanya di Porong tersebut. Buktinya sampai sekarang perusahaan Tergugat tetap beroperasi. Dengan demikian Tergugat tetap diwajibkan membayar upah Penggugat sejak Juli 2006 hingga seterusnya sampai waktu ditetapkan terjadinya PHK oleh Pengadilan ini, termasuk hak-hak normatif lainnya diantaranya tunjangan Hari Raya Keagamaan;

Penggugat dengan ini memohon PHK berdasarkan alasan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan: Pekerja/ buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan: ... c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;

Dengan permohonan PHK berdasarkan alasan yuridis tersebut maka Penggugat berhak atas hak normatif sebagaimana ditentukan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni berhak mendapat 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), selain hak-hak lainnya yakni upah yang belum dibayar, Tunjangan Hari Raya yang menjadi haknya dan lain-lain yang akan dirinci selanjutnya ini;

Bahwa Tergugat dengan ini menggunakan pedoman upah minimum wilayah Kota Surabaya tahun 2011 ketika perselisihan ini diajukan ke Pengadilan ini, sebagai cara menentukan besarnya upah bulanan yang menjadi pedoman penghitungan hak-hak normatif yang digugat di sini. Menurut Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 93 Tahun 2010, Upah Minimum Wilayah Kota Surabaya tahun 2011 adalah Rp1.115.000,00 (satu juta seratus lima belas ribu Rupiah) per bulan;

Bahwa secara hukum Tergugat wajib mengikutsertakan Penggugat dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sehingga, sebagaimana menurut aturannya Tergugat sebagai Perusahaan wajib menanggung seluruh premi Jamsostek berupa iuran jaminan kecelakaan kerja 0,24% dari upah sebulan, jaminan kematian 0,30% dari upah sebulan, dan jaminan pemeliharaan kesehatan 3% serta untuk iuran jaminan hari tua 3,7% sehingga total sebesar 7,24% dari upah sebulan (Rp1.115.000,00) selama masa kerja sekurang-kurangnya 9 (sembilan) tahun tersebut (dasar: Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1992, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005);

Bahwa berdasarkan uraian dan dasar-dasar hukum tersebut maka dengan ini Penggugat meminta PHK dan agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara tunai, seketika dan sekaligus, yang dapat dirinci sekurang-kurangnya (dapat lebih dari ini) sebagai berikut:

- Upah yang belum dibayar:  
sejak Juli 2006 sampai dengan Mei 2011:  
58 bulan x Rp1.115.000,00 Rp64.670.000,00.
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan:  
tahun 2006 sampai dengan 2010 = 4 tahun x  
Rp1.115.000,00 = Rp 4.460.000,00.
- Uang Pesangon:  
(9 x Rp1.115.000,00) x 2 Rp20.070.000,00.
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
4 x Rp1.115.500,00 Rp 4.460.000,00.  
Rp24.530.000,00.
- Uang pengganti hak perumahan, pengobatan dan  
perawatan: 15% x Rp24.530.000,00 Rp 3.679.500,00.
- Hak premi Jamsostek selama 9 tahun:  
(Rp1.115.000,00 x 7,24% x 12 bulan) x 9 tahun Rp 8.718.408,00.  
Jumlah keseluruhan Rp106.057.908,00.

Dalam hal terdapat kekeliruan dalam penghitungan ini mohon agar dikoreksi dan dirumuskan perhitungan yang benar;

Bahwa berkaitan dengan upah yang belum dibayar Tergugat kepada Penggugat tersebut, Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan Hakim untuk melakukan tindakan sela sebagai berikut:

- 1 Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh yang bersangkutan;
- 2 Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
- 3 Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha,

Hal. 5 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;

Oleh karenanya mohon agar Ketua Majelis Hakim dalam perkara ini menjatuhkan putusan sela agar Tergugat membayar upah dan uang tunjangan Hari Raya Keagamaan yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, dengan rincian:

- Upah yang belum dibayar:  
sejak Juli 2006 sampai dengan Mei 2011:  
 $58 \text{ bulan} \times \text{Rp}1.115.000,00$  Rp64.670.000,00.
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan:  
tahun 2006 sampai dengan 2010 =  
 $4 \text{ tahun} \times \text{Rp}1.115.000,00 =$  Rp 4.460.000,00.

Bukti yang nyata-nyata dalam perkara ini yang membuktikan Tergugat belum membayar upah dan hak-hak normatif lainnya adalah Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya Nomor 46/PHK/V/2011 tersebut yang juga memuat keterangan Tergugat;

Apabila Tergugat tidak tunduk melaksanakan putusan perkara ini, baik putusan sela maupun putusan dalam pokok perkaranya maka mohon diletakkan sita jaminan terhadap harta kekayaan Tergugat guna menjamin pelaksanaan putusan perkara ini, yang untuk selanjutnya dilakukan sita eksekusi untuk pemenuhan atau pelaksanaan putusan perkara ini;

Bahwa karena jumlah gugatan Penggugat ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) maka mohon agar Penggugat tidak dibebani membayar biaya perkara ini (vide Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);

Berdasarkan uraian tersebut maka Penggugat memohon agar Pengadilan ini berkenan memutuskan:

## DALAM PUTUSAN SELA:

Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, dengan rincian:

- Upah yang belum dibayar:  
sejak Juli 2006 sampai dengan Mei 2011:  
 $58 \text{ bulan} \times \text{Rp}1.115.000,$  Rp64.670.000,00.
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan:  
tahun 2006 sampai dengan 2010 =  
 $4 \text{ tahun} \times \text{Rp}1.115.000,00 =$  Rp 4.460.000,00.

## DALAM POKOK PERKARA:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 31 Mei 2011;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara seketika, tunai dan sekaligus, yaitu:

- Upah yang belum dibayar:

sejak Juli 2006 sampai dengan Mei 2011:

58 bulan x Rp1.115.000,00 Rp64.670.000,00.

- Tunjangan Hari Raya Keagamaan:

tahun 2006 sampai dengan 2010 =

4 tahun x Rp1.115.000,00 = Rp 4.460.000,00.

- Uang Pesangon:

(9 x Rp1.115.000,00) x 2 Rp 20.070.000,00

- Uang Penghargaan Masa Kerja

4 x Rp1.115.500,00 Rp 4.460.000,00 +

Rp24.530.000,00.

- Uang pengganti hak perumahan, pengobatan dan perawatan:

15% x Rp24.530.000,00 Rp 3.679.500,00.

- Hak premi Jamsostek selama 9 tahun:

(Rp1.115.000,00 x 7,24% x 12 bulan) x 9 tahun Rp 8.718.408,00 +

Jumlah keseluruhan Rp106.057.908,00 (seratus enam juta lima puluh tujuh ribu sembilan ratus delapan Rupiah), atau jumlah yang benar menurut hitungan pengadilan ini;

- 4 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan tersebut;
- 5 Menyatakan biaya perkara dalam perkara ini adalah nihil;

Atau:

Mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai beriku

**GUGATAN KABUR (OBSCUUR LIBEL):**

- 1 Bahwa gugatan Penggugat kabur, dan tidak jelas antara judul dengan isi (posita & petitum) gugatan yang mana judul dari gugatan adalah Perselisihan PHK akan tetapi setelah Tergugat cermati baik posita maupun petitum mengarah kepada gugatan perselisihan hak. Mohon Penggugat pahami jenis-jenis Perselisihan Hubungan

Hal. 7 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial sebagaimana pada Pasal 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial;

2 Bahwa oleh karena gugatan Penggugat kabur, tidak jelas dan keliru dalam menyatakan jenis Perselisihan Hubungan Industrial, maka sebagaimana Putusan Mahkamah Agung R.I No.492 K/Sip/1970 tertanggal 21 November 1970, patut dan layak gugatan Penggugat untuk ditolak atau setidak - tidaknya tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya telah mengambil putusan, yaitu putusan No.127/G/2011/PHI.Sby., tanggal 24 Oktober 2011 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon:  $1 \times 6 \times \text{Rp}1.115.000,00 = \text{Rp}6.690.000,00.$
  - Uang Penghargaan Masa Kerja:  $2 \times \text{Rp}1.115.000,00 = \text{Rp}2.230.000,00.$  Uang Penggantian Hak:  $15\% \times \text{Rp}8.920.000,00 = \underline{\text{Rp}1.338.000,00}.$
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar nihil;
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 24 Oktober 2011 dan kepada Penggugat pada tanggal 28 Oktober 2011, kemudian terhadapnya oleh Penggugat maupun Tergugat masing-masing dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 28 Januari 2011 dan 19 Juli 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 8 November 2011 dan 9 November 2011 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi Nomor:102/Kas/2011/PHI.SBY., Jo. Nomor:127/2011/PHI.Sby., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 8 November 2011 dan 16 November 2011;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat maupun Penggugat yang pada tanggal 14 November 2011 dan 23 November 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat maupun Tergugat, oleh Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 28 November 2011, Penggugat tidak mengajukan jawaban memori kasasi;

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

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

⇒ Memori Kasasi I:

1 Hakim Pertama salah/ keliru dalam menerapkan hukum, dalam perkara No.127/G/2001/PHI.Sby.;

a Tentang Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak;

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini (selanjutnya disingkat Hakim Pertama) telah keliru dalam menerapkan hukum guna menghitung besarnya uang pesangon sehingga berakibat pada kekeliruan dalam menghitung uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Pemohon Kasasi/ Penggugat.

Gugatan dalam perkara ini didasarkan pada Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni: Pengusaha (dalam hal ini adalah Termohon Kasasi/ Tergugat) telah tidak membayar upah tepat waktu lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan tidak melakukan kewajiban yang diperjanjikan kepada buruh (dalam hal ini adalah Pemohon Kasasi/ Penggugat) untuk mempekerjakannya kembali. Dengan demikian cara penghitungan uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak mengacu pada Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/ buruh berhak mendapat 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);

Hal. 9 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Termohon Kasasi/ Tergugat dalam jawaban tertulisnya dalam perkara ini telah mengakui dalil-dalil gugatan Pemohon Kasasi/ Penggugat, sehingga ada kewajiban bagi Hakim untuk tunduk pada pengakuan tersebut sebagai alat bukti yang menguntungkan bagi Pemohon Kasasi/ Penggugat, selain bahwa Termohon Kasasi/ Tergugat tidak dapat mengajukan alat bukti yang bernilai sebaliknya. Demikianlah bahwa Hakim juga harus tepat dalam menerapkan Hukum Pembuktian;

M.Yahya Harahap mengemukakan bahwa pengakuan bukan merupakan alat bukti, namun suatu keadaan yang membebaskan dari pembuktian tentang hal-hal atau dalil-dalil yang diakui (M. Yahya Harahap, Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Sinar Grafika, Jakarta, Cet. V, 2007, halaman 723).

Pengakuan terhadap fakta juga menjadi dasar bagi hakim untuk memutuskan perkara (yurisprudensi: diantaranya Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 3459 K/Pdt/1984);

b Tentang Daluarsa gugatan terhadap upah yang belum diterima;

Hakim Pertama juga keliru menerapkan hukum tentang daluarsa gugatan dalam perkara ini. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya menentukan waktu daluarsa bagi gugatan terhadap upah dan hak yang lain yang tidak dibayarkan kepada pekerja/ buruh, yakni 2 (dua) tahun. Untuk menerapkan ketentuan tersebut perlu diperhatikan dasar-dasar yuridis yang mendukung sebagai berikut:

1 Faktor pencegah dan/ atau penangguh daluarsa;

Ketika Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat ketentuan daluarsa, tetapi di dalamnya tidak mengatur tuntas tentang prinsip-prinsip daluarsa maka hal-hal yang menjadi kekurangan pengaturan daluarsa harus dikembalikan pada hukum umumnya, yaitu dalam Buku IV KUHPperdata. Artinya, Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya menentukan waktu daluarsa, tetapi tidak menentukan apa saja yang menjadi faktor pencegah atau yang menangguhkan daluarsa, sehingga harus dilihat dalam ketentuan hukum umum tentang daluarsa yang terdapat dalam KUHPperdata, yakni Pasal 1978 KUHPperdata sampai dengan Pasal 1985 KUHPperdata yang mengatur sebab-sebab pencegah daluarsa dan Pasal 1986 KUHPperdata sampai dengan Pasal 1992 KUHPperdata mengatur hal-hal yang menangguhkan daluarsa;

Daluarsa menjadi tercegah karena faktor adanya peringatan, gugatan, setiap perbuatan yang berupa tuntutan hukum (Pasal 1979 KUHPperdata), gugatan di



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

muka hakim meski tidak mempunyai kompetensi mengadilinya (Pasal 1980 KUHPerdara), pengakuan si pemilik kewajiban baik dengan kata-kata dan perbuatan (Pasal 1982 KUHPerdara). Daluarsa juga tidak terjadi (berjalan) terhadap suatu piutang yang tergantung pada suatu syarat, selama syarat itu tak terpenuhi (Pasal 1990 KUHPerdara).

Jadi, hal-hal yang dapat mencegah dan menanggukkan daluarsa adalah termasuk karena tuntutan di luar atau/ dan di muka pengadilan. Dengan demikian istilah "tuntutan" dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan adalah tuntutan baik di luar maupun di muka pengadilan;

Jika dilihat dari pengakuan dalam jawaban Tergugat yang didukung alat bukti surat Penggugat P-1, P-2, P-3 dan P-4, ternyata dapat dibuktikan adanya upaya-upaya penyelesaian secara perundingan antara Penggugat dengan Tergugat secara terus-menerus, hingga tahun 2010, tanpa melewati jeda selama 2 (dua) tahun berturut-turut. Alat bukti surat P-1, P-2, P-3 dan P-4 menjadi alat bukti bahwa terdapat upaya-upaya menuntut hak di luar pengadilan yang mencegah adanya daluarsa tersebut. Pengakuan Tergugat dalam jawaban pertama yang dikuatkan dengan dupliknya terhadap status Penggugat selaku pekerjanya dan terdapat hak-hak normatif yang belum dibayar karena alasan ketidakmampuan Tergugat (namun alasan ini tidak dibuktikannya), juga merupakan pencegah daluarsa.

ATAU:

- 2 Tidak seluruh hak atas upah dan hak normatif lainnya yang berjalan menjadi hapus;

Seandainya bahwa secara hukum ditafsirkan bahwa Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat dikaitkan dengan prinsip-prinsip daluarsa menurut KUHPerdara, dan tuntutan hak tersebut ditafsirkan diajukan melalui lembaga penyelesaian yang berwenang, maka tidak seluruh hak upah Pemohon Kasasi menjadi daluarsa sebab upah dan tunjangan hari raya keagamaan serta hak lainnya dibayarkan mengikuti waktu berjalan. Ketika perkara ini diajukan pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya tanggal 13 Oktober 2010 maka hak atas upah yang timbul yang daluarsa adalah 2 (dua) tahun dan setelahnya terhitung sebelum gugatan ini didaftarkan, yaitu terhitung terakhir 12 Oktober 2008, sehingga untuk upah tanggal 13 Oktober 2008 hingga sekarang tidak menjadi daluarsa sebab belum sampai selama 2 (dua) tahun jika dihitung hingga 13 Oktober 2008 ketika perkara ini mulai dicatat untuk diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya tersebut;

Hal. 11 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Namun jika kata "tuntutan" diartikan secara luas, tak hanya dalam bentuk "memperkarakan di lembaga pemerintah maupun pengadilan", tetapi juga termasuk meminta hak secara di luar pengadilan maupun di luar upaya melalui lembaga pemerintah, maka dalil-dalil gugatan Pemohon Kasasi/ Penggugat dikuatkan dengan alat bukti surat P-1, P-2, P-3, P-4 dan alat bukti adanya upaya melalui Dinas Tenaga Kerja (alat bukti P-5) serta pengakuan Termohon Kasasi/ Tergugat dalam jawaban tertulisnya telah membuktikan bahwa "tuntutan" pembayaran hak tersebut atau tuntutan penyelesaian masalah tersebut telah dilakukan sejak Januari 2008 (lihat alat bukti mulai dari P-1) dan jawaban pertama Tergugat, sedangkan upah Pemohon Kasasi/ Penggugat dan hak normatif lainnya tidak dibayarkan Termohon Kasasi/ Tergugat sejak bulan Juli 2006 yang hal ini diakui Termohon Kasasi/ Tergugat dalam jawaban tertulisnya tersebut. Dengan demikian sesungguhnya hakim tidak dapat menggunakan lembaga hukum daluarsa untuk membebaskan Termohon Kasasi/ Tergugat dari kewajibannya kepada Pemohon Kasasi/ Penggugat;

- c Hakim tidak dapat menggunakan alasan force majeure dan kerugian perusahaan tanpa ada alat bukti hasil audit akuntan publik;

Jika hambatan operasional perusahaan akibat semburan Lumpur Lapindo yang dialami Termohon Kasasi/ Tergugat, maka harus tunduk pada ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:

- Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan Pengusaha (bukan dimintakan pekerja/buruh);
- Harus dengan bukti Laporan Keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik;
- Jika dimaksudkan dilakukan efisiensi maka pembayaran uang pesangon dan lain-lain 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);

Dalam hal ini lagi pula bahwa Termohon Kasasi/ Tergugat adalah perusahaan yang mengerjakan proyek dimana-mana di wilayah Indonesia sehingga tempat bekerjanya tidak hanya di Porong Sidoarjo;

- d Alat bukti T-1 dan T-2 yang tidak dapat dijadikan acuan memutus perkara. Alat bukti surat T-1 dan T-2 yang diajukan oleh Termohon Kasasi/ Tergugat tidak untuk membuktikan dalil manapun dalam jawaban pertama Tergugat/ Termohon Kasasi maupun dalam dupliknya;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Lagipula bahwa surat pengumuman berupa selemba kertas tersebut tidak dipublikasikan melalui media massa tertulis;

Cara yang paling masuk akal untuk memerintahkan para pekerja bekerja kembali adalah dengan mengirimkan surat ke alamat masing-masing sebagai pemberitahuan tertulis guna menganulir keputusan Tergugat/ Termohon Kasasi untuk "merumahkan" para pekerja. Jika pekerja yang bersangkutan tidak diketemukan alamatnya semula maka barulah diumumkan panggilan melalui media massa cetak;

- 2 Terhadap gugatan uang premi jaminan sosial tenaga kerja maka mohon agar Mahkamah Agung membuat penemuan hukum sebab selama ini ada banyak pekerja yang dirugikan haknya tanpa diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, namun para pegawai pengawas tenaga kerja tidak melakukan apa-apa. Dalam perkara ini Tergugat/ Termohon Kasasi tidak membantah bahwa dirinya tidak mengikutsertakan Penggugat/ Pemohon Kasasi dalam program jaminan sosial tenaga kerja;
- 3 Bahwa karena permohonan kasasi ini tidak melampaui waktu menurut undang-undang maka mohon diterima;
- 4 Bahwa putusan Hakim Pertama yang keliru harus dibatalkan dan Mahkamah Agung RI dalam perkara ini mengadili sendiri;

⇒ Memori Kasasi II:

- 1 Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.:127/G/2011/PHI.Sby., tertanggal 24 Oktober 2011, halaman 20 alinea 4 kurang tepat yang pada pokoknya menerangkan:
  - Tentang daluwarsa gugatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI hanya berlaku untuk pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam Pasal 160 ayat 3 dan Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003;

Bahwa mencermati pertimbangan hukum Judex Facti tersebut di atas, serta mengingat akan bukti T-1 dan bukti T-2 bahwasanya ada keterkaitan dengan Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003. Bahwasanya pengumuman yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Tergugat dan rekan-rekan kerjanya adalah diketahui oleh para karyawan lainnya secara seksama. Sehingga sangat mustahil apabila Termohon Kasasi tidak mengetahui adanya pengumuman tersebut;

Sehubungan dengan hal tersebut, maka sejak adanya pengumuman selama 2 (dua) kali seharusnya Termohon Kasasi harus menanggapi dan menjalankan dengan itikad

Hal. 13 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

baik. Akan tetapi faktanya Termohon Kasasi tidak melaksanakan pengumuman tersebut yang secara hukum Termohon Kasasi dikualifikasikan mengundurkan diri;

Dengan dikualifikasikannya Termohon Kasasi mengundurkan diri, maka Termohon Kasasi berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003;

Oleh karenanya, secara hukum gugatan Penggugat/ Termohon Kasasi adalah daluwarsa atau melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sehingga gugatan Penggugat patut ditolak;

- 2 Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.:127/G/2011/PHI.Sby., tertanggal 24 Oktober 2011, halaman 21 alinea 1 dan 2 kurang tepat yang pada pokoknya menerangkan:

- Panggilan kerja tersebut tidak memenuhi kriteria sebagai panggilan yang patut sebagaimana dimaksud dalam penjelasan Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 dan seterusnya;

Bahwa mencermati pertimbangan hukum Judex Facti tersebut di atas, bahwasanya pengumuman yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Tergugat dan rekan-rekan kerjanya adalah diketahui oleh para karyawan lainnya secara seksama. Sehingga sangat mustahil apabila Termohon Kasasi tidak mengetahui adanya pengumuman tersebut;

Sehubungan dengan hal tersebut, maka sejak adanya pengumuman selama 2 (dua) kali seharusnya Termohon Kasasi harus menanggapi dan menjalankan dengan itikad baik. Akan tetapi faktanya Termohon Kasasi tidak melaksanakan pengumuman tersebut secara hukum Termohon Kasasi dikualifikasikan mengundurkan diri;

Dengan dikualifikasikannya Termohon Kasasi mengundurkan diri, maka Termohon Kasasi berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003;

Bahwa selain itu pula pertimbangan hukum Judex Facti tersebut di atas, jelas tidak memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili, sehingga pertimbangan-pertimbangan hukum Judex Facti tersebut salah dalam menerapkan hukum dan patutlah diperbaiki;

Oleh karenanya Judex Facti tingkat pertama dalam menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi: menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp10.258.000,00 (sepuluh juta dua ratus lima puluh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

delapan ribu Rupiah) adalah keliru, mengingat dalam bukti T-1 dan T-2 jelas-jelas membuktikan Termohon Kasasi telah mengundurkan diri;

3 Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No.:127/G/2011/PHI.Sby., tertanggal 24 Oktober 2011, halaman 21 alinea 3 sudah tepat dan terperinci yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa, aktivitas di perusahaan tempat kerja Penggugat berhenti atau lumpuh total sebagai akibat terkena dampak musibah luapan lumpur di Porong, Sidoarjo, maka Majelis berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi dengan alasan perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa atau force majeure;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi I dan alasan-alasan kasasi II tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama Memori Kasasi dari Pemohon Kasasi I tertanggal 8 November 2011 dan Memori Kasasi dari Pemohon Kasasi II tertanggal 9 November 2011 dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, ternyata tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar, karena dari fakta-fakta persidangan ternyata perusahaan Tergugat (PT.SUPRA SURYA INDONESIA) terpaksa tutup (force majeure) akibat dampak dari lumpur Lapindo, perusahaan tidak dapat beroperasi sebagaimana biasa, oleh karenanya berdasarkan Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah beralasan untuk memutus hubungan kerja para Penggugat dengan Tergugat dengan pemberian hak-hak Penggugat oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/ atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I: DWI MARDIYANTO,SE., dan Pemohon Kasasi II: PT.SUPRA SURYA INDONESIA tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara a quo di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, para pihak dibebaskan dari biaya perkara, dan selanjutnya biaya perkara a quo dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No.48 Tahun 2009, Undang-Undang No.14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2004 terakhir dengan Undang-Undang No.3 Tahun 2009, Undang-Undang

Hal. 15 dari 16 hal. Put. No.350 K/Pdt.Sus/2012



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No.13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I: DWI MARDIYANTO,SE., dan Pemohon Kasasi II: PT.SUPRA SURYA INDONESIA tersebut;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 8 Agustus 2012 oleh H.DJAFNI DJAMAL,SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H.BUYUNG MARIZAL,SH.,MH., dan DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH.,MH., Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota :

TTD/H.BUYUNG MARIZAL,SH.,MH.

TTD/DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH.,MH.

K e t u a :

TTD/H.DJAFNI DJAMAL,SH.,MH.

Panitera Pengganti :

TTD/FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI S.H., M.H.

NIP.1959 1207 1985 12 2 002.