



P U T U S A N

No. 484 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

PT ANUGERAH BUANA UTAMA, diwakili oleh ANG TJIU BU alias ABU HASAN, Direktur PT ANUGERAH BUANA UTAMA, berkedudukan di Jl. Parang Tritis Raya No. 3, Rt 003/002, Kelurahan Ancol, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Moch. Choirul Huda, SH., Firman Liando, SH., Para Advokat dari Kantor Hukum Huda & Associates, beralamat di Jl. Pacar Keling V No. 34, Surabaya 60131 ;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha ;

m e l a w a n :

KHIAN FOE (RIZAL N), bertempat tinggal di Jalan Kran V Dalam, Rt 012/003, Kelurahan Gunung Sahari Selatan, Kecamatan Kemayoran, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Pahala Manurung, SH., Hasudungan Manurung, SH., Para Advokat pada Law Firm Pahala Manurung & Partners, beralamat di Jln. Adhi Karya No. 41, Rt 013, Rw 005, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta barat ;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Dalam Putusan Sela :

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan di Tergugat selama 22 (dua puluh dua) tahun terhitung sejak tanggal 2 Januari 1989 sampai dengan tanggal 27 April 2011 yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh Tergugat, dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Pool;

Hal. 1 dari 23 hal. Put. No. 484 K/Pdt.Sus/2012



2. Bahwa Penggugat telah bekerja di Tergugat sudah melebihi usia pensiun yaitu 55 (lima puluh lima) tahun dengan tanggal lahir 8 April 1955, yang seharusnya diberikan penghargaan masa bakti, uang pensiun dan atau uang pesangon sejak dari bulan April 2010, justru di tahun 2011, Penggugat sudah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun belum juga diberikan uang pensiun dan atau uang pesangon serta di PHK secara sepihak oleh Tergugat dengan cara dituduh meminta uang para sopir Tergugat atau korupsi uang para sopir sebesar Rp 10.000,00 (sepuluh ribu Rupiah), padahal Penggugat tidak pernah atau tidak benar korupsi uang para sopir atau meminta uang para sopir tersebut apalagi sampai menerima uang tersebut ;

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

Pasal 167 ayat (5) berbunyi : "Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 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)" ;

Pasal 167 ayat (6) berbunyi : "Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku" ;

Oleh karena itu terbukti bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah melanggar ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

3. Bahwa Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat selama 22 (dua puluh dua) tahun dengan mendapatkan gaji terakhir bulan April 2011 sebesar Rp 850.000,00 (delapan ratus lima puluh ribu Rupiah) yang seharusnya gajinya sebulan sebesar Rp 1.100.000,00 (satu juta seratus ribu Rupiah), yang mana gaji tersebut tetap tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2011 sebesar Rp 1.290.000,00 (satu juta dua ratus sembilan puluh ribu Rupiah) ;

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 88 ayat (1) berbunyi : "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" ;

Pasal 88 ayat (2) berbunyi : "Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh" ;

Pasal 88 ayat (3) berbunyi : "Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum, b. upah kerja lembur, c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan, d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, f bentuk dan cara pembayaran upah, g. denda dan potongan upah, h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional, j. upah untuk pembayaran pesangon, dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan ;

Pasal 88 ayat (4) berbunyi : " Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi" ;

Pasa 89 ayat (1) berbunyi : "Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota" ;

Pasal 89 ayat (2) berbunyi : "Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak" ;

Pasal 89 ayat (3) berbunyi : "Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota" ;

Pasal 89 ayat (4) berbunyi : "Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri" ;

Pasal 90 ayat (1) berbunyi : "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ;

Pasal 90 ayat (2) berbunyi : "Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan" ;

Hal. 3 dari 23 hal. Put. No. 484 K/Pdt.Sus/2012

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)



Pasal 90 ayat (3) berbunyi : Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri ;

Pasal 91 ayat (1) berbunyi : Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku" ;

Pasal 91 ayat (2) berbunyi : Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

Pasal 185 ayat (1) berbunyi : "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta Rupiah)" ;

Pasal 185 ayat (2) berbunyi : Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan ;

Oleh karena itu terbukti bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah melanggar ketentuan Pasal 88, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91 dan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ;

4. Bahwa oleh karena tuntutan ini memiliki bukti yang kuat dan sesuai dengan hukum yang berlaku maka beralasan bagi Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai uang kekurangan gaji dibawah UMP (Upah Minimum Provinsi) selama 2 (dua) tahun terakhir sebesar Rp 2.728.000,00 (dua juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu Rupiah) kepada Penggugat sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap ;
5. Bahwa oleh karena tuntutan ini memiliki bukti yang kuat dan sesuai dengan hukum yang berlaku maka beralasan bagi Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus Uang Pensiun dan/atau Uang Pesangon sebesar Rp 101.079.800,00 (seratus satu juta tujuh puluh sembilan ribu delapan ratus Rupiah) kepada Penggugat karena sudah mencapai usia minimal pensiun yaitu 55 (lima puluh lima) tahun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap dengan perhitungan sebagai berikut :

Perhitungan Uang Pensiun dan/atau Pesangon sebagai berikut :

- Gaji UMP 2011 bulan Mei 2011 s/d Desember 2011 (upah proses)	Rp 10.320.000,00
- Upah Proses bulan Januari 2012 s/d April 2012	Rp 5.160.000,00
- Kekurangan Gaji UMP Tahun 2009-Tahun 2011	Rp 2.728.000,00
- Kekurangan Lembur sesuai UMP Tahun 2009-20011	Rp 33.822.704,00
- Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2011	Rp 1.290.000,00
- Uang Pesangon 2 x 9 x Rp 1.290.000,00	Rp 23.220.000,00
- Uang Penghargaan 8 x Rp 1.290.000,00	Rp 10.320.000,00 +
Sub Total	Rp 86.860.704,00
- Cuti Tahunan 22 Tahun > 17 Tahun = 24 hari x Rp 1.290.000,00	Rp 1.190.000,00
26 hari kerja	
- Uang Penggantian Hak sebesar 15% x Rp 86.860.704,00	Rp 13.029.000,00 +
TOTAL	Rp 101.079.800,00

6. Bahwa berdasarkan Pasal 86 Undang-undang No.2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu tentang perkara perselisihan hak. Rumusan Pasal 86 UU PPHI berbunyi : "Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan".

Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat selama 22 (dua puluh dua) tahun terhitung sejak tanggal 2 Januari 1989 sampai tanggal 27 April 2011 dengan cara di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh Tergugat pada tanggal 27 April 2011 dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Pool dengan berumur 56 (lima puluh enam) tahun dengan mendapatkan gaji terakhir bulan April 2011 sebesar Rp 850.000,00 (delapan ratus lima puluh ribu Rupiah) yang seharusnya gajinya sebulan sebesar Rp 1.100.000,00 (satu juta seratus ribu Rupiah), yang mana gaji tersebut juga tetap tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2011 sebesar Rp 1.290.000,00 (satu juta dua ratus sembilan puluh ribu Rupiah) ;

Hal. 5 dari 23 hal. Put. No. 484 K/Pdt.Sus/2012



Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum" ;

Oleh karena itu terbukti bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah melanggar ketentuan Pasal 88, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91 dan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

2. Bahwa Penggugat telah dipanggil secara lisan oleh Tergugat pada bulan April 2011 kemudian dituduh korupsi uang para sopir atau dituduh meminta uang para sopir Tergugat sebesar Rp 10.000,00 (sepuluh ribu Rupiah), padahal Penggugat tidak pernah atau tidak benar korupsi uang para sopir atau meminta uang para sopir tersebut apalagi sampai menerima uang tersebut ;
3. Bahwa pada bulan April 2011, Tergugat (Bpk. Abu Hasan selaku Presiden Direktur PT. Anugerah Buana Utama) memanggil Penggugat dan mengambil kebijakan memindahkan Penggugat atau mutasi Penggugat ke bagian sortir buah-buah;
4. Bahwa pada bulan April 2011 Penggugat tetap melaksanakan pekerjaan sortir buah-buah tersebut, yang mana pekerjaan sortir buah-buah tersebut sangat menguras tenaga/fisik yang banyak dikarenakan usia Penggugat sudah tua mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun yaitu usia yang seharusnya sudah pensiun diusia 55 (lima puluh lima) tahun, pada tanggal 8 April 2010 namun tetap dipekerjakan di Tergugat tanpa atau belum diberikan uang pensiun/uang pesangon terlebih dahulu;
5. Bahwa kemudian Penggugat curhat ke Tergugat (Bpk. Abu Hasan selaku Presiden Direktur PT. Anugerah Buana Utama) untuk berwiraswasta atau berdagang buah-buah sendiri dikarenakan berharap mendapat Uang Pensiun dan atau Uang pesangon untuk berwiraswasta karena sudah mencapai usia pensiun, kemudian Penggugat tanpa alasan yang sah di PHK secara sepihak dengan cara dipanggil serta disuruh untuk mengundurkan diri oleh Sdr. Agus Setiawan Ang selaku Direktur Marketing atau anak dari Sdr. Abu Hasan selaku Presiden Direktur PT. Anugerah Buana Utama;



6. Bahwa dalam kondisi fisik Penggugat yang sangat lelah atau cape bekerja, tiba-tiba tanpa ada konfirmasi atau pembicaraan dan atau saat sedang cape-cape nya bekerja di suruh atau dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri yang sudah dibuatkan oleh Sdr. Agus Setiawan Ang selaku Direktur Marketing atau anak dari Sdr. Abu Hasan selaku Presiden Direktur PT. Anugerah Buana Utama;
7. Bahwa sejak tanggal 27 April 2011, Penggugat di PHK sepihak oleh Sdr. Abu Hasan selaku Presiden Direktur PT. Anugerah Buana Utama, tanpa adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari perusahaan dan Sdr. Abu Hasan selaku Presiden Direktur PT. Anugerah Buana Utama berkata kepada Penggugat bahwa Penggugat diskorsing serta disuruh atau dipaksa untuk tidak masuk bekerja lagi ke kantor PT. Anugerah Buana Utama;
8. Bahwa Penggugat selama bekerja di Tergugat telah menunjukkan loyalitas dan Integritas selama 22 tahun dari sejak 2 Januari 1989 sampai dengan tanggal 27 April 2011, bahkan pada tahun 2000 s/d tahun 2011 telah bekerja dari hari Senin s/d Minggu dengan jam kerja dari pukul 08.00 WIB s/d 17.00 WIB, serta bekerja sampai malam hari, pukul 21.00 WIB, dengan bayaran uang lembur 1 (satu) jam sebesar Rp 2.500,00/jam (tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku);
9. Bahwa Penggugat selama bekerja di Tergugat telah menunjukkan loyalitas dan Integritas selama 22 tahun dari sejak 2 Januari 1989 sampai dengan tanggal 27 April 2011 tanpa ditanggung Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) nya ;

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 151 ayat (1) berbunyi : "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja".

Pasal 151 ayat (2) berbunyi : "Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh ;

Pasal 151 ayat (3) berbunyi : "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan



pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

Pasal 155 ayat (1) berbunyi : "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum" ;

Pasal 155 ayat (2) berbunyi : "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" ;

Pasal 155 ayat (3) berbunyi : Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh" ;

Pasal 158 ayat (1) berbunyi: "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: a.melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan";

Pasal 158 ayat (2) berbunyi : "Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut: a. pekerja/buruh tertangkap tangan; b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi",

Pasal 159 berbunyi : "Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial" ;

Pasal 161 ayat (1) berbunyi : "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut",



Pasal 161 ayat (2) berbunyi : "Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama" ;

Pasal 161 ayat (3) berbunyi : "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh 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)".

Oleh karena itu Terbukti bahwa Tergugat telah melanggar asas hukum pidana yaitu asas praduga tak bersalah (Presumption of Innocence) serta melakukan perbuatan melawan hukum karena telah melanggar ketentuan Pasal 151, Pasal 155, Pasal 158, Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

10. Bahwa kemudian Penggugat telah mengajukan permohonan perundingan bipartit guna menentukan besarnya hak-hak normative yang seharusnya didapat oleh Penggugat, namun hal itu gagal dikarenakan saat Penggugat melakukan bipartit diusir secara tidak manusiawi/tidak pantas yang dilakukan oleh para security Tergugat atas perintah Sdr. Agus Setiawan Ang selaku Direktur Marketing saat bipartit, dengan tindakan Tergugat tersebut berindikasi Tergugat mempunyai itikad tidak baik atau "BURUK", sehingga Penggugat kemudian mencatatkan perkara ini ke Mediator pada Suku Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jakarta Utara ;
11. Bahwa Penggugat telah mengajukan permohonan mediasi guna menentukan besarnya hak-hak normatif yang seharusnya didapat oleh Penggugat, namun hal itu gagal sekalipun pihak Mediator pada tanggal 16 September 2011 telah mengeluarkan Anjuran Tertulis yang isinya agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat selaku pekerja yang di-PHK, akan tetapi Tergugat menolak anjuran tersebut dan oleh karena itu sangat terbukti Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah melanggar ketentuan Pasal 151, Pasal 152, Pasal 155, Pasal 156, Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
12. Bahwa Tergugat telah melakukan skorsing tanpa surat skorsing terhadap Penggugat selama terjadi perselisihan PHK, maka selama putusan lembaga



penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan selama dalam proses pemutusan hubungan kerja, Tergugat wajib membayar upah proses beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat, oleh karena itu terbukti Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah melanggar Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

13. Bahwa pada tanggal 27 April 2011, Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat tanpa ada dasar hukum yang jelas dan sah, sehingga Tergugat wajib membayarkan uang pensiun dan/atau uang pesangon secara tunai dan sekaligus dengan perhitungan yang di tentukan oleh Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yaitu Tergugat wajib membayar pensiun dan/atau uang pesangon sebesar Rp 101.079.800,00 (seratus satu juta tujuh puluh sembilan ribu delapan ratus Rupiah) dengan perincian:

Perhitungan Uang Pensiun dan/atau Pesangon sebagai berikut :

- Gaji UMP 2011 bulan Mei 2011 s/d Desember 2011 (upah proses)	Rp 10.320.000,00
- Upah Proses bulan Januari 2012 s/d April 2012	Rp 5.160.000,00
- Kekurangan Gaji UMP Tahun 2009-Tahun 2011	Rp 2.728.000,00
- Kekurangan Lembur sesuai UMP Tahun 2009-20011	Rp 33.822.704,00
- Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2011	Rp 1.290.000,00
- Uang Pesangon 2 x 9 x Rp 1.290.000,00	Rp 23.220.000,00
- Uang Penghargaan 8 x Rp 1.290.000,00	Rp 10.320.000,00 +
Sub Total	Rp 86.860.704,00
- Cuti Tahunan 22 Tahun > 17 Tahun = 24 hari x Rp 1.290.000,00	Rp 1.190.000,00
26 hari kerja	
- Uang Penggantian Hak sebesar 15% x Rp 86.860.704,00	Rp 13.029.000,00 +
TOTAL	Rp 101.079.800,00

14. Bahwa guna menghindari hal-hal yang akan dilakukan Tergugat karena tidak adanya jaminan kepastian Tergugat untuk melakukan pembayaran, mohon kiranya agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan/atau Ketua Majelis Hakim perkara a quo berkenan untuk meletakkan Sita Jaminan (conservatoir beslag) atas segala sesuatu aset Tergugat baik berupa barang yang bergerak maupun terhadap barang yang tidak bergerak yang rinciannya sbb :
- Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9551 EP ;
 - Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9098 18 ;
 - Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9496 EU ;
 - Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9492 EU ;



- e. Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9776 SQ ;
 - f. Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9940 SR ;
 - g. Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9938 SR ;
 - h. Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9010 QB ;
 - i. Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9532 TQ ;
 - j. Mobil Mitsubishi Diesel dengan Nomor Polisi B 9607 JB ;
15. Bahwa pengajuan gugatan a quo adalah dikarenakan antara Penggugat dan Tergugat terdapat perselisihan mengenai hak-hak Penggugat selaku pekerja yang di-PHK. Untuk itu, Penggugat secara hukum berhak dan berwenang mengajukan Gugatan Perselisihan PHK sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI") ;
16. Bahwa ketentuan Pasal 1 Angka 4 UU PPHI menyatakan sebagai berikut:
"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. "
17. Bahwa, oleh karena gugatan a quo telah dimohonkan berdasarkan atas bukti-bukti yang autentik, yang tidak dapat dibantah kebenarannya, serta memenuhi ketentuan Pasal 180 (1) HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2000, maka untuk menjamin dilaksanakannya kepentingan Penggugat tersebut, Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan menyatakan bahwa putusan atas perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum banding atau kasasi atau upaya hukum lain dari Tergugat (uit voerbaar bij voorraad) ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat/Pekerja mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat supaya memberikan putusan sebagai berikut :

Dalam Putusan Sela

1. Mengabulkan tuntutan putusan sela Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum ;
3. Menyatakan Penggugat tidak pernah melakukan perbuatan pidana korupsi dan/atau meminta uang para sopir sebesar Rp 10.000,00 (sepuluh ribu Rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar kekurangan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta selama 2 (dua) tahun sebesar Rp 2.728.000,00 (dua juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu Rupiah);
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang pensiun dan/atau uang pesangon sebesar Rp 101.079.800,00 (seratus satu juta tujuh puluh sembilan ribu delapan ratus Rupiah);
6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Upah Proses tahun 2011 sebesar Rp 10.320.000,00 (sepuluh juta tiga ratus dua puluh ribu Rupiah) ;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan secara hukum Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum ;
3. Menyatakan Penggugat tidak pernah melakukan perbuatan pidana korupsi dan/atau meminta uang para sopir sebesar Rp 10.000,00 (sepuluh ribu Rupiah);
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) sepihak tidak sah dan batal demi hukum ;
5. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat membayar uang pensiun dan/atau pesangon sebesar Rp 101.079.800,00 (seratus satu juta tujuh puluh sembilan ribu delapan ratus Rupiah) yang rinciannya adalah sebagai berikut :

Perhitungan Uang Pensiun dan/atau Pesangon sebagai berikut :

- Gaji UMP 2011 bulan Mei 2011 s/d Desember 2011 (upah proses)	Rp 10.320.000,00
- Upah Proses bulan Januari 2012 s/d April 2012	Rp 5.160.000,00
- Kekurangan Gaji UMP Tahun 2009-Tahun 2011	Rp 2.728.000,00
- Kekurangan Lembur sesuai UMP Tahun 2009-20011	Rp 33.822.704,00
- Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2011	Rp 1.290.000,00
- Uang Pesangon 2 x 9 x Rp 1.290.000,00	Rp 23.220.000,00
- Uang Penghargaan 8 x Rp 1.290.000,00	Rp 10.320.000,00 +
Sub Total	Rp 86.860.704,00
- Cuti Tahunan 22 Tahun > 17 Tahun = 24 hari x Rp 1.290.000,00	Rp 1.190.000,00
26 hari kerja	
- Uang Penggantian Hak sebesar 15% x Rp 86.860.704,00	Rp 13.029.000,00 +
TOTAL	Rp 101.079.800,00

Hal. 12 dari 23 hal. Put. No. 484 K/Pdt.Sus/2012



6. Menyatakan bahwa Sita Jaminan yang telah dijalankan dalam perkara ini adalah sah dan berharga;
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (uit voerbaar bij voorraad) ;
8. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara.
- Atau apabila Majelis Hakim yang terhormat dalam perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex-a quo et bono) ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat/Pengusaha mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

A. Gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (obscuur libel) :

1. Bahwa gugatan Penggugat sangat tidak jelas, kabur dan membingungkan, sehingga menyebabkan Tergugat tidak leluasa menentukan sikap dalam memberikan jawaban dan membela kepentingan hukumnya (Rechtbelang) ;
2. Bahwa ketidakjelasan gugatan Penggugat dimaksud, antara lain ternyata dari uraian posita dan petitum gugatan Penggugat sebagai berikut :
 - Pada poin 3 halaman 2 dan poin 1 halaman 1 disebutkan bahwa :

“.....Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat selama 22 (dua puluh dua) tahun dengan mendapatkan gaji terakhir bulan April 2011 sebesar Rp 850.000,00 (delapan ratus lima puluh ribu Rupiah) yang seharusnya gajinya sebulan sebesar Rp 1.100.000,00 (satu juta seratus ribu Rupiah) yang mana gaji tersebut tetap tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2011 sebesar Rp 1.290.000,00 (satu juta dua ratus sembilan puluh ribu Rupiah) ;
 - 3. Bahwa bila melihat dalil Penggugat tersebut, menunjukkan tidak adanya kejelasan dan kepastian mengenai berapa seharusnya gaji yang mestinya diterima oleh Penggugat, sehingga sulit untuk dimengerti apa yang dimaksud oleh Penggugat terkait alasannya mengenai berapa upah yang seharusnya diterima Penggugat ;
 - pada poin 6 dan poin 7 halaman 6 disebutkan bahwa :

Poin 6 :
“....Penggugat.....disuruh atau dipaksa untuk menandatangani surat pengunduran diri yang sudah dibuatkan.....” ;



poin 7 :

“....Penggugat di PHK sepihak oleh Sdr. Abud Hasan selaku Presiden Direktur PT Anugerah Buana Utama, tanpa adanya Surat Pengunduran Pemutusan Hubungan kerja dari perusahaan” ;

4. Bahwa dalil Penggugat di atas menunjukkan ketidakjelasan apa sebenarnya yang menjadi alasan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, seolah-olah ada dua alasan PHK, pertama PHK sepihak yang dilakukan Tergugat dan alasan kedua PHK karena adanya pengunduran diri secara paksa oleh Tergugat. Dalil yang demikian jelas-jelas menunjukkan gugatan Penggugat menjadi kabur sehingga sulit untuk diketahui secara pasti apa sebetulnya yang menjadi alasan Penggugat dalam gugatan a quo ;
5. Bahwa selain itu ketidakjelasan gugatan Penggugat juga dapat dilihat pada petitumnya dalam Pokok Perkara poin 4 dan 5. Dalam petitum poin 4 tersebut, Penggugat hanya meminta agar pemutusan PHK sepihak dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Namun Penggugat tetap masih meminta Tergugat untuk membayar sejumlah uang yang didalilkan sebagai pesangon yang merupakan hak Penggugat ;
6. Bahwa bilamana berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka logikanya Penggugat tetap menjadi pekerja di Tergugat dan karena itu Tergugat tidak ada kewajiban untuk memberikan pesangon kepada Penggugat, karena pemberian pesangon hanya/dapat diberikan jika antara Tergugat dengan Penggugat tidak ada lagi hubungan kerja ;

B. Gugatan Penggugat salah alamat karena Majelis Hakim Hubungan Industrial tidak berwenang mengadili perkara a quo :

7. Bahwa mohon perhatian Majelis Hakim yang mulia dalam petitum gugatannya baik dalam bagian Putusan Sela maupun Pokok Perkara, Penggugat memohon agar menyatakan Penggugat tidak pernah melakukan perbuatan pidana korupsi dan/atau meminta uang para sopir;
8. Bahwa adalah sangat keliru bilamana dalam gugatan a quo yang notabene berkaitan dengan masalah perselisihan perburuhan, dimohonkan suatu amar yang berkaitan dengan lingkup hukum pidana yang menjadi kewenangan dari pada Majelis Hakim peradilan pidana, karenanya sangat beralasan hukum bilamana gugatan Penggugat yang demikian salah alamat karena hal tersebut bukanlah menjadi



kewenangan daripada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, karenanya sangat jelas dan beralasan hukum bilamana gugatan yang diajukan Penggugat salah alamat ;

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

1. Bahwa sebagaimana telah dikemukakan pada bagian konvensi di atas, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah meminjam uang kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang sampai saat ini belum dilunasinya yang seluruhnya berjumlah Rp 22.000.000,00 (dua puluh dua juta Rupiah) ;
2. Bahwa perbuatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang memberikan pinjaman uang kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tersebut semata-mata karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi peduli dengan kondisi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, dimana hal ini tidak dilakukan kepada karyawan lain yang bekerja di Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi ;
3. Bahwa ketika Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi akan mengundurkan diri, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah pula menanyakan kepada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi atas hutangnya tersebut dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menjanjikan akan melunasinya, namun sampai saat ini hutang tersebut belum dibayar sedikitpun ;
4. Bahwa sehubungan dengan adanya hutang Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tersebut, maka adil dan patut menurut hukum karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi akan mengkompensasikan tersebut adalah hak yang seharusnya diterima Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sesuai ketentuan Pasal 162 jo Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, dikarenakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengundurkan diri;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat Rekonvensi/Pengusaha menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menyatakan sah dan berkekuatan hukum Surat Pengunduran Tergugat Rekonvensi tertanggal 27 April 2011 ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi telah berakhir karena pengunduran diri Tergugat Rekonvensi berdasarkan Surat Pengunduran Tergugat Rekonvensi tertanggal 27 April 2011 ;
3. Menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi masih memiliki hutang kepada Penggugat Rekonvensi yang belum Penggugat Rekonvensi yang belum dilunasi sebesar Rp 22.000.000,00 (dua puluh dua juta Rupiah) ;
4. Menyatakan bahwa hak Tergugat Rekonvensi yang sepatutnya dibayarkan oleh Penggugat Rekonvensi sebesar berdasarkan ketentuan Pasal 162 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan akan dikompensasikan dengan hutang Tergugat Rekonvensi yang belum dibayarkan kepada Penggugat Rekonvensi ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, telah mengambil putusan, yaitu putusannya No. 228/PHI.G/2011/PN.JKT.PST., tanggal 23 Februari 2012, yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Konvensi :

Dalam Eksepsi :

- Menolak eksepsi Tergugat ;

Dalam Putusan Sela :

- Menolak permohonan Putusan Sela Penggugat ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir karena Penggugat telah memasuki usia pensiun ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang pensiun kepada Penggugat yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp 39.215.000,00 (tiga puluh sembilan juta dua ratus lima belas ribu Rupiah) ;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Dalam Rekonvensi :

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard) ;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi :

- Membebaskan biaya perkara kepada negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp 400.000,00 (empat ratus ribu Rupiah) ;

Hal. 16 dari 23 hal. Put. No. 484 K/Pdt.Sus/2012



Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini dijatuhkan dengan hadirnya Tergugat/Pengusaha pada tanggal 23 Februari 2012, kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pengusaha, dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4 Maret 2012, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 6 Maret 2012, sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 25/Srt.KAS/PHI/2012/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Plt Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 19 Maret 2012 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat/Pekerja yang pada tanggal 22 Maret 2012, telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pengusaha, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 3 April 2012;

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 secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat/Pengusaha dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Judex Facti Telah Salah Menerapkan Hukum Pembuktian :

Bahwa di dalam Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditegaskan, "dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan" ;

Bahwa setelah membaca isi putusan, yaitu putusan Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara a quo, terbukti bahwa Judex Facti telah keliru dalam menerapkan dasar-dasar hukum, fakta-fakta persidangan, serta hukum pembuktian yuridis, dimana Judex Facti hanya menilai dan mempertimbangkan sebagian alat bukti yang diperoleh dalam persidangan ;

Hal ini dapat kita lihat dalam putusan Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, halaman 45, sebagaimana kami kutip :



"bahwa meskipun Tergugat berpendirian Penggugat telah mengundurkan diri, namun Majelis Hakim berpendirian pengunduran diri tersebut dilakukan setelah Penggugat telah memasuki usia pensiun dimana dalam hal ini Penggugat telah meminta berhenti dari pekerjaannya karena usia pensiun tersebut..dst...dst" ;

Hal 46 sebagai dikutip :

"bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan, UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 167 ayat (5) pekerja yang putus hubungan kerjanya putus karena usia pensiun.....dst...dst" ;

Menurut M. Yahya Harahap :

"Dalam praktik peradilan, putusan yang tidak seksama (onvoldoende gemotiveerd) mempertimbangkan semua hal yang relevan dengan perkara yang bersangkutan, dikategori putusan yang mengandung kesalahan penerapan hukum atau bertentangan dengan hukum" ;

(M. Yahya Harahap, Kekuasaan Mahkamah Agung Pemeriksaan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal 343) ;

Bahwa, Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum dengan menyimpulkan alat bukti yaitu Surat Pengunduran Diri yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) sebagai permohonan untuk pensiun ;
Bahwa sesuai ketentuan hukum Ketenagakerjaan, usia 55 (lima puluh lima) tahun tersebut merupakan usia pensiun normal, bukanlah merupakan usia pensiun yang bersifat mutlak, karena batas usia pensiun maksimum adalah 60 (enam puluh) tahun. Dalam hal usia pekerja belum mencapai batas usia maksimum 60 (enam puluh), maka hubungan kerja tetap dilakukan ;

Dalam hubungannya dengan batas usia pensiun normal yang tidak bersifat mutlak tersebut, berikut dikutip ulasan atas Putusan Mahkamah Agung RI, Nomor 03/K/PHI/2006, tanggal 7 September 2006 :

"Putusan Mahkamah Agung tersebut dapat dijadikan pedoman bahwa pembatasan usia pensiun tidak bersifat mutlak tetapi dapat disimpangi dengan peraturan perusahaan atau peralatan kerja bersama....." ;

(Farianto & Darmato Law Firm, Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai Ulasan Hukum, Rajawali Pers, 2009. Hal 338) ;

Dalam hal Surat Pengunduran Diri, bahwa dalam redaksional pada surat pengunduran diri yang telah ditandatangani oleh Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) secara sukarela, atas kemauan sendiri dan sama sekali tidak



ada paksaan dari pihak manapun juga, dirinya melakukan pengunduran diri (vide T-1). Oleh karena itu berdasarkan fakta hukum yang ada dapat diketahui secara jelas dan tegas bahwa putusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi bukanlah karena pensiun, melainkan karena pengunduran diri secara sukarela oleh Termohon Kasasi; Bahwa menurut Sudikno Mertokusomo (1993:120) menegaskan tentang surat sebagaimana dikutip, "Alat bukti tertulis atau surat ialah segala sesuatu yang memuat tanda-tanda bacaan yang dimaksudkan untuk mencurahkan isi hati atau untuk menyampaikan buah pikiran seseorang dan dipergunakan sebagai pembuktian"

(Drs. Hari Sasangka, SH., MH., Hukum Pembuktian dalam Perkara Perdata, Mandar Maju, Bandung, 2005, hal. 44)

Bahwa Majelis Hakim pada Judex Facti juga salah menyimpulkan bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) berdiri atau sudah menjalankan usahanya sejak tahun 2000 yang mana dapat dilihat pada Halaman 47, sebagai di kutip sebagai berikut:

"....Selanjutnya Tergugat mendalilkan masa kerja Penggugat berlangsung bukan sejak 2 Januari 1989 mengingat Tergugat baru berdiri pada tahun 2000, disahkan oleh MENKUMHAM pada tahun 2001 dan mulai beroperasi pada tahun sejak 2002. Terhadap hal ini Majelis Hakim berpendirian Penggugat tidak dapat membuktikan telah bekerja terhitung sejak tanggal 2 Januari 1989, surat keterangan kerja dari Tergugat yang telah dianulir oleh Tergugat. Sementara Penggugat dapat membuktikan bahwa badan hukum perusahaan tersebut secara formal baru berdiri pada tahun 2001, namun diakui Tergugat sebelum pengesahan oleh MENKUMHAM, Tergugat sudah berdiri pada tahun 2000. Berdasarkan fakta tersebut Majelis Hakim berpendirian masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah terhitung sejak tahun 2000 hingga 27 April 2011 atau selama lebih dari 10 tahun namun kurang dari 11 tahun ;

Bahwa dengan ini Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) dengan tegas menolak diktum Majelis Hakim Judex Facti yang menyatakan bahwa Penggugat sudah bekerja semenjak tahun 2000 hingga 27 April 2011 ;

Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) di dalam jawaban Tergugat dalam pengadilan Judex Facti sudah menyatakan secara tegas bahwa Pemohon baru berdiri berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Anugerah Buana Utama No. 31 tertanggal 19 September 2000, yang dibuat



dihadapan Adrianto Anwar, SH. Notaris di Jakarta (vide T-2), berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI Nomor C-05471 HT.01.01.TH.2001, tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas atas Nama PT. Anugerah Buana Utama (vide-T-3) sehingga PT Anugerah Buana Utama baru dapat beroperasi di tahun 2002 setelah melakukan pengurusan hal-hal lainnya untuk beroperasi ;

Bahwa dengan demikian kesimpulan yang diambil oleh Majelis Hakim Judex Facti tidaklah berdasar dengan bukti-bukti yang ada, sehingga adalah wajar apabila Majelis Hakim Judex Yuris yang memeriksa perkara ini mengenyampingkan atau membatalkan putusan ini.

Bahwa, berdasarkan uraian fakta hukum yang ada dan disesuaikan dengan Yurisprudensi serta Teori Hukum di atas, maka dapat diketahui secara nyata, bahwa Judex Facti telah salah menerapkan hukum pembuktian, yaitu mengabaikan alat bukti surat pengunduran diri dari Termohon Kasasi ;

Dengan demikian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No : 228/PHI.G/2011/PN.JKT.PST., tanggal 23 Februari 2012 adalah putusan yang salah dalam penerapan hukumnya, sebagai Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial selaku Judex Facti dalam menjatuhkan putusan tidak mempertimbangkan fakta hukum secara tepat dan benar, dengan demikian Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian ;

2. Judex Facti Telah Salah menerapkan Hukum Yang Berlaku :

Bahwa berdasarkan uraian dan fakta-fakta sebagaimana tersebut di atas, pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat (vide T-1) dan bukan karena alasan pensiun sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 167 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan fakta tersebut, maka ketentuan Pasal 167 (5) dimaksud tidak dapat dijadikan dasar untuk Judex Facti memutus perkara a quo ;

Bahwa Pasal 162 ayat (1),(2), dan (4) UU No. 13 Tahun 2003, secara tegas menegaskan :

(ayat 1) :

"Pekerja/buruh. yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)"

(ayat 2) :



"Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

(ayat 4) :

"Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial" ;

Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah atas kemauan sendiri dan sama sekali tidak ada paksaan dari Pemohon Kasasi, yang dinyatakan dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi dalam Surat Pengunduran Diri, tertanggal 27 April 2011 (vide T-1) sebagaimana dikutip sebagai berikut:

"Bersama surat ini saya mengajukan surat pengunduran diri saya sebagai karyawan Bapak atas kemauan saya sendiri tanpa ada paksaan ataupun tekanan dari siapapun";

Maka jelas, hak-hak yang dapat diterima oleh Termohon Kasasi hanyalah terbatas hal-hal yang ditentukan dalam Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Jo Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa dengan demikian Judex Facti dalam perkara a quo telah mencederai azas peradilan yang adil (fair trial) karena tidak mengindahkan ketentuan hukum yang berlaku dalam penerapan hukum pembuktian sebagaimana juga dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung :

1. Putusan Mahkamah Agung No. 317k/Pdt/1987, tanggal 19 April 1990;
2. Putusan Mahkamah Agung No. 1860/Pdt/1984, tanggal 24 Oktober 1985;

Bahwa oleh karena itu Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) mohon kiranya Judex Juris memeriksa, mempertimbangkan, mengadili dan memberikan putusan secara adil, bijaksana dan dapat dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan Yang Maha Esa atas perkara a quo.

Majelis Hakim Agung Yang Terhormat,

Bahwa sesuai uraian fakta hukum di atas, menurut hukum, Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah mampu membuktikan bahwa Putusan Pengadilan



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara a quo tidak menerapkan peraturan hukum sebagaimana mestinya dan cara mengadili tidak dilaksanakan menurut ketentuan undang-undang, oleh karena itu sangat beralasan menurut hukum apabila Majelis Hakim Agung memeriksa perkara a quo berkenan menerima Memori Kasasi Permohonan Kasasi (dahulu Tergugat) untuk seluruhnya ;

Bahwa, mengingat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat dalam perkara a quo telah merugikan hak dan kepentingan hukum Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), maka sangat adil dan beralasan menurut hukum apabila Majelis Hakim Agung memeriksa perkara a quo membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor : 228/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. ;

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

Mengenai alasan-alasan ad. 1 sampai dengan ad. 2 :

Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah tepat dan benar serta tidak salah menerapkan hukum, karena pada saat pengunduran diri dibuat, Pekerja telah memasuki usia pensiun, yaitu 55 tahun lebih (lahir tanggal 8 April 1955), mengundurkan diri pada tanggal 27 April 2011 (vide T-1), sehingga tidak beralasan PHK karena mengundurkan diri ;

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 : **PT ANUGERAH BUANA UTAMA**, tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;



M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **PT ANUGERAH BUANA UTAMA**, tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 11 September 2012, oleh Dr.H. Supandi, SH.,MHum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Fauzan, SH.,MH. dan Horadin Saragih, SH.,MH. Hakim-Hakim Ad Hoc Perselisihan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung RI sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut serta dibantu oleh Endang Wahyu Utami, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota
ttd/ Fauzan, SH.,MH.
ttd/ Horadin Saragih, SH.,MH.

K e t u a
ttd/ Dr.H. Supandi, SH.,MHum.

Panitera Pengganti
ttd/ Endang Wahyu Utami, SH.,MH.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.
NIP 19591207.1985.12.2.002