



**P U T U S A N**

Nomor 993 K/Pdt.Sus/2010

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

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

1. **ZEKI**, bertempat tinggal di Desa Langling, Kecamatan Bangko, Kabupaten Merangin–Jambi ;
2. **SOMAD**, bertempat tinggal di Desa Simp. Lebur, Kecamatan Bangko, Kabupaten Merangin-Jambi, dalam hal ini memberi kuasa kepada DON FREDY, SH., Advokat dan Penasehat Hukum pada LBH DPD KSPSI Provinsi Jambi, berkantor di Jalan Nias Nomor 6 RT. 12, Handil Jaya-Kota Jambi ;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat ;

*M e l a w a n :*

**PT. KRESNA DUTA AGROINDO**, berkedudukan di Desa Langling, Kecamatan Bangko, Kabupaten Merangin-Jambi ;  
Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Penggugat I dan II adalah pekerja di perusahaan Tergugat sebagai pembantu keamanan dengan masa kerja dan upah per bulan masing-masing sebagai berikut :

No.	Nama	Masa Kerja (Tahun)	Upah Per Hari	Keterangan
1.	ZEKI	8 (delapan)	Rp. 47.800,00	Dibayar per 2 minggu
2.	SOMAD	10 (sepuluh)	Rp. 47.800,00	Dibayar per 2 minggu

Bahwa pada awal kesepakatan rekrutmen, Tergugat akan mempekerjakan Para Tergugat sebagai pembantu keamanan, namun setelah bertahun-tahun bekerja, bahkan Penggugat I bekerja 8 (delapan) tahun dan Penggugat II bekerja 10 (sepuluh) tahun, maka pada tanggal 15 Desember 2008, melakukan mutasi terhadap Penggugat I dan II dari pekerjaan semula sebagai pembantu keamanan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimutasi ke bagian perawatan dan pemanen kelapa sawit dengan status masih buruh harian lepas ;

Bahwa mutasi yang telah dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat bukannya mengangkat derajat Penggugat menjadi karyawan tetap yang telah bertahun-tahun diharapkan, tetapi justru memutasikan Para Penggugat ke kedudukan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan Para Penggugat, sehingga mutasi tersebut secara psikologis membuat status dan harga diri Para Penggugat menjadi direndahkan oleh Tergugat. Padahal Para Penggugat tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak pula melanggar Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan ;

Bahwa meskipun telah bekerja selama 8 (delapan) tahun dan 10 (sepuluh) tahun secara terus-menerus dan bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, akan tetapi status Para Penggugat masih dianggap sebagai buruh harian lepas, padahal berdasarkan Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004, pada pokoknya menyatakan :

"Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Perjanjian Kerja Harian Lepas (BHL) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT)" ;

Bahwa tindak pelanggaran dari Tergugat diperparah dengan tidak kunjung diangkatnya Para Penggugat melalui Surat Pengangkatan yang seharusnya dikeluarkan oleh Tergugat, hal ini bertentangan dengan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: "Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat Surat Pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan" ;

Bahwa mutasi sebagaimana diuraikan di atas adalah bagian dari upaya Tergugat untuk menyingkirkan Para Penggugat supaya tidak betah bekerja lagi. Apabila dipaksakan Para Penggugat tetap bekerja, maka timbul ketidakharmonisan dalam hubungan kerja yang bermuara pada pengunduran diri Para Penggugat dan itulah yang merupakan keinginan Tergugat, sehingga tidak perlu lagi membayar pesangon atau hak-hak lainnya yang merupakan kewajiban Tergugat ;

Bahwa terhadap hal ini layak secara hukum Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terputus dan mewajibkan Tergugat membayar hak-hak Para Penggugat ;

Bahwa sejak tidak dipekerjakannya Para Penggugat dan sampai dengan gugatan ini diajukan terhitung 15 Desember 2008 s/d 7 Juni 2010 (537 hari),

Hal. 2 dari 17 hal. Put. No. 993 K/Pdt.Sus/2010



Para Penggugat tidak diberikan upah oleh Tergugat, sehingga Para Penggugat kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup Para Penggugat dan keluarga ;

Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Para Penggugat tidak pernah diberikan cuti ataupun uang cuti ;

Bahwa tindakan Tergugat telah merugikan Para Penggugat sebesar Rp. 93.496.800,00 (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan puluh enam ribu delapan ratus Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Kerugian Penggugat I:

No.	Uraian	Perhitungan	Kali (x)	Jumlah (Rp)
1.	Upah Per Hari	Rp. 47.800,00	-	-
2.	Uang Cuti	Rp. 47.800,00	12	Rp. 573.600,00
3.	Uang Pesangon masa kerja 8 tahun, status harian, Pasal 157 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (30 hari x Rp. 47.800,00)	Rp. 1.434.000,00	9	Rp. 12.906.000,00
4.	Uang Penghargaan	Rp. 1.434.000,00	3	Rp. 4.302.000,00
5.	Perumahan Pengobatan	Rp. 17.208.000,00	15%	Rp. 2.581.200,00
6.	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	Rp. 47.800,00	537	Rp. 25.668.600,00
			Jumlah:	Rp. 46.031.400,00

Kerugian Penggugat II:

No.	Uraian	Perhitungan	Kali (x)	Jumlah (Rp)
1.	Upah Per Hari	Rp. 47.800,00	-	-
2.	Uang Cuti	Rp. 47.800,00	12	Rp. 573.600,00
3.	Uang Pesangon masa kerja 10 tahun, status harian, Pasal 157 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (30 hari x Rp. 47.800,00)	Rp. 1.434.000,00	9	Rp. 12.906.000,00
4.	Uang Penghargaan	Rp. 1.434.000,00	4	Rp. 5.736.000,00
5.	Perumahan Pengobatan	Rp. 17.208.000,00	15%	Rp. 2.581.200,00
6.	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	Rp. 47.800,00	537	Rp. 25.668.600,00
			Jumlah:	Rp. 47.465.400,00

Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat tidak menjadi *illusionir*, maka sudah sepatasnyalah diletakkan sita jaminan atas barang milik Tergugat, yang permohonan atas penyitaan barang tersebut akan Penggugat ajukan pada sidang berikutnya ;



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa gugatan ini memiliki dasar hukum yang jelas, maka sudah sepatutnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada kasasi (*uit voerbaar bij vooraad*) ;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon dengan hormat agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi berkenan memeriksa perkara ini, untuk kemudian berkenan pula memutuskan sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menyatakan tidak dimungkinkan lagi terjalin hubungan industrial yang harmonis antara Para Penggugat dengan Tergugat, oleh karenanya menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus hubungan kerja serta memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 93.496.800,00 (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan puluh enam ribu delapan ratus Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Pembayaran untuk Penggugat I:

No.	Uraian	Perhitungan	Kali (x)	Jumlah (Rp)
1.	Upah Per Hari	Rp. 47.800,00	-	-
2.	Uang Cuti	Rp. 47.800,00	12	Rp. 573.600,00
3.	Uang Pesangon masa kerja 8 tahun, status harian, Pasal 157 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (30 hari x Rp. 47.800,00)	Rp. 1.434.000,00	9	Rp. 12.906.000,00
4.	Uang Penghargaan	Rp. 1.434.000,00	3	Rp. 4.302.000,00
5.	Perumahan Pengobatan	Rp. 17.208.000,00	15%	Rp. 2.581.200,00
6.	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	Rp. 47.800,00	537	Rp. 25.668.600,00
			Jumlah:	Rp. 46.031.400,00

Pembayaran untuk Penggugat II:

No.	Uraian	Perhitungan	Kali (x)	Jumlah (Rp)
1.	Upah Per Hari	Rp. 47.800,00	-	-
2.	Uang Cuti	Rp. 47.800,00	12	Rp. 573.600,00
3.	Uang Pesangon masa kerja 10 tahun, status harian, Pasal 157 ayat (2) Undang-	Rp. 1.434.000,00	9	Rp. 12.906.000,00



	Undang Nomor 13 Tahun 2003 (30 hari x Rp. 47.800,00)			
4.	Uang Penghargaan	Rp. 1.434.000,00	4	Rp. 5.736.000,00
5.	Perumahan Pengobatan	Rp. 17.208.000,00	15%	Rp. 2.581.200,00
6.	Upah yang belum dibayar terhitung 15 Desember 2008 s/d perkara ini diajukan ke PHI	Rp. 47.800,00	537	Rp. 25.668.600,00
			Jumlah:	Rp. 47.465.400,00

- Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap barang milik Tergugat sebagaimana tertera dalam Berita Acara Sita ;
- Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi atau perlawanan/verzet (*uit voerbaar bij voorraad*) ;

Subsider:

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

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

1. Surat Kuasa Khusus Tidak Sah ;

Bahwa dalam hukum acara dikenal prinsip yang mewajibkan setiap Penggugat memiliki kapasitas legal dalam mengajukan gugatan. Tanpa kapasitas legal, maka tidak ada kewenangan mengajukan gugatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) Pasal 87, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha dibenarkan bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dalam rangka mewakili anggotanya. Artinya, jika ada anggota Serikat Pekerja yang ingin mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dapat diwakilkan/dikuasakan kepada organisasi pekerja; Bahwa sepanjang Para Penggugat bukanlah anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), maka SPSI - sebagai organisasi pekerja - tidak berwenang bertindak untuk dan atas nama Para Penggugat dalam membela kepentingan hukum Para Penggugat ;

Bahwa oleh karena SPSI tidak berwenang mewakili dan atau mengadvokasi kepentingan hukum orang yang bukan anggota SPSI, maka Surat Kuasa Khusus dari Para Penggugat kepada DON FREDY, SH., adalah melanggar ketentuan dan aturan yang berlaku (*vide* Pasal 87 UUPPHI), karena si



penerima kuasa, dalam hal ini DON FREDY, SH., Advokat/Penasehat Hukum pada SPSI Provinsi Jambi, pun menjadi tidak berhak berwenang bertindak untuk dan atas nama Para Penggugat. Oleh karena DON FREDY, SH., tidak berwenang, maka segala tindakan hukum apapun yang dilakukan DON FREDY, SH., untuk dan atas nama Para Penggugat adalah tidak sah menurut hukum, maka segala upaya hukum dari mediator (termasuk anjuran) adalah tidak sah dan sudah semestinya gugatan Para Penggugat menjadi tidak sah, dan oleh karenanya gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) ;

2. Penggugat Melalaikan Kewajiban dengan Melakukan Mogok Kerja Tidak Sah (*exceptie non adimpleti contractus*) ;

Bahwa jika Para Penggugat mendalilkan Tergugat melakukan pelanggaran perjanjian (*quod non*), maka sesungguhnya yang melakukan pelanggaran perjanjian Para Penggugat sendiri. Setelah keputusan mutasi ditetapkan pimpinan unit, justru Para Penggugat tidak hadir dan bekerja di perusahaan sebagai tenaga perawatan dan pemanen. Seharusnya walaupun ada permasalahan, maka sebagai pekerja yang bertanggung jawab, Para Pekerja mesti melakukan kewajiban hukumnya lebih dulu-tetap bekerja seperti biasa. Tindakan Para Penggugat yang melalaikan kewajiban hukumnya seolah-olah telah keluar putusan hukum yang berkekuatan tetap bahwa tindakan mutasi oleh Tergugat adalah tindakan yang tidak sah. Padahal belum ada keputusan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang final dan mengikat soal mutasi tersebut. Seharusnya sebelum ada putusan final, Para Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Tindakan melalaikan kewajiban sebagai tenaga pemanen dan perawatan -setelah mutasi - adalah tindakan main hakim sendiri dan dapat digolongkan mogok kerja tidak sah, oleh karena syarat-syarat melakukan mogok tidak terpenuhi ;

Bahwa pada saat Para Penggugat meninggalkan kewajibannya sebagai pekerja pemanen dan perawatan (mogok tidak sah), status mereka adalah sebagai BHL. Jikapun Para Penggugat menolak status hukum sebagai BHL tersebut, seharusnya Para Penggugat menggugat status sebagai BHL tanpa melakukan tindakan sepihak melalaikan kewajiban sebagai pekerja ;

Bahwa oleh karena pekerja melalaikan kewajiban sebagai pekerja, maka dengan sendirinya Para Penggugat tidak berhak atas upah. Upah bagi tenaga pemanen dan perawatan akan dihitung (dinilai sebagai hari kerja) jika yang bersangkutan nyata-nyata hadir dan bekerja sesuai dengan yang diperintahkan Tergugat selaku pengusaha kepada Para Penggugat selaku



pekerja. Faktanya sejak dimutasi menjadi tenaga perawatan dan pemanen, Para Penggugat tidak hadir dan tidak melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pemanen dan perawatan ;

Bahwa ketidakhadiran Para Penggugat tidak didasari oleh suatu alasan yang sah, maka tindakan Para Penggugat seharusnya dikategorikan mogok kerja tidak sah alias mangkir ;

Bahwa jika Para Penggugat mendalilkan Tergugat melalaikan kewajibannya mengenai upah (*quod non*), maka oleh karena Para Penggugat pun melanggar kewajiban hukumnya melaksanakan pekerjaan (mangkir), maka sudah seharusnya gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) ;

3. Gugatan Kabur dan Tidak Jelas (*Exceptie Obscurum Libelum*) ;

Bahwa berdasarkan yurisprudensi, teori dan praktek hukum acara yang berlaku, maka suatu gugatan dapat dikategorikan/diklasifikasikan sebagai gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) apabila posita gugatan tersebut tidak relevan dengan petitum gugatan dan/atau tidak mendukung petitum gugatan (vide Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 8 Desember 1982, Nomor 1075 K/Sip/1982, dalam perkara perdata antara BACHID MARZUK melawan ACHMAD MARZUK dan FARAY Bin SURUR ALAMRI); Bahwa dalam gugatan a quo, posita gugatan tidak relevan dan tidak mendukung petitum gugatan, karena :

a. Di dalam petitum gugatan, Penggugat menuntut agar pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja telah putus, hal mana termasuk dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ;

b. Dalam posita gugatan, Penggugat secara jelas-jelas mendasarkan gugatannya pada dalil-dalil mengenai adanya pelanggaran hak, yaitu mengenai:

- Hak untuk tetap menjadi pembantu keamanan atau hak tidak dimutasi pada halaman 3 alinea 1 dan 2 posita ;
- Hak atas perubahan status BHL menjadi PKWTT pada halaman 2 alinea 3, 4, 5, 6 dan 7 posita ;
- Hak atas upah selama tidak bekerja pada alinea 9 halaman 2 posita ;
- Hak atas cuti pada alinea 10 halaman 2 posita ;

Bahwa posita Para Penggugat yang keseluruhannya mendalilkan mengenai adanya perselisihan hak, akan tetapi dalam petitum gugatan justru yang dimohonkan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan),



hal ini jelas menunjukkan bahwa posita sama sekali tidak memberikan dukungan argumentasi hukum terhadap petitum yang dimohonkan ;

Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI dan pendapat-pendapat ahli (doktrin hukum) sebagaimana disebutkan sebelumnya, maka jelas-jelas hal ini bertentangan dengan tata tertib beracara, sehingga mengakibatkan gugatan menjadi kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), apakah yang dimohonkan masalah perselisihan hak ataukah masalah Pemutusan Hubungan Kerja atau malah kedua-duanya? Karena positanya justru seluruhnya menguraikan tentang hak-hak Para Penggugat ;

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat adalah kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), maka sudah selayaknya jika Majelis Hakim Yang Terhormat menerima dan mengabulkan *exceptio obscurum libellum* yang diajukan oleh Tergugat, sekaligus menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) ;

4. Gugatan Penggugat adalah Prematur (*exceptie van beraad*) ;

Bahwa Para Penggugat belum saatnya mengajukan gugatan, karena Para Penggugat belum mengupayakan upaya perundingan bipartit sebagai mekanisme penyelesaian awal dalam rangka mencari titik temu di antara para pihak. Para Penggugat sama sekali tidak memiliki itikad baik untuk melakukan usaha musyawarah terlebih dahulu. Ketika menemui permasalahan dalam hal mutasi, Tergugat langsung melayangkan dan menyampaikan permohonan mediasi ;

Bahwa proses mediasi yang seharusnya memenuhi persyaratan adalah risalah bipartit, justru sengaja diabaikan Para Penggugat. Sayangnya kekeliruan hukum ini juga dibenarkan dan didukung oleh pihak mediator melalui anjuran yang dikeluarkannya. Padahal Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan :

"Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat" ;

Bahwa faktanya, tidak ada permohonan lisan atau tertulis dari Para Penggugat untuk mengadakan perundingan bipartit terkait hal yang dianggap diperselisihkan. Padahal Tergugat senantiasa membuka diri jika Para Penggugat melakukan ajakan berdialog atau bermusyawarah. Selain itu, Tergugatpun tidak melakukan tindakan *lock-out* (penutupan perusahaan) yang sebenarnya dibolehkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun yang terjadi, tanpa proses perundingan bipartit, Para Penggugat mengirim surat ke mediator dan disayangkan ternyata pihak



mediator pun kurang memahami esensi dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena tidak meminta Para Penggugat untuk melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu dengan Tergugat ;

Bahwa oleh karena anjuran mediator sebagaimana dimaksud adalah cacat hukum, maka gugatan Para Penggugat menjadi prematur, karena anjuran dianggap tidak pernah ada. Dan oleh karena gugatan prematur, maka sudah sewajarnya gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) ;

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

Bahwa Tergugat menyatakan bahwa hal-hal yang tertuang dalam eksepsi dan jawaban Tergugat dianggap terulang seluruhnya sepanjang analog dan relevan dengan uraian dalam gugatan rekonvensi ;

Bahwa para Penggugat Konvensi (selanjutnya disebut Para Tergugat Rekonvensi) jelas telah mengada-ada dengan mendalilkan hal-hal yang tidak memiliki dasar hukum untuk pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karena mutasi kerja oleh Tergugat tidak sama dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Mutasi justru salah satu upaya Penggugat Rekonvensi menyelamatkan hubungan kerja antara Para Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi. Justru Para Tergugat Rekonvensilah yang sesungguhnya tidak memiliki itikad baik karena tidak menghormati hak pengusaha, yaitu melakukan mutasi. Anehnya, sebelum pekerjaan baru sebagai pemanen dan perawatan kelapa sawit dilaksanakan, Para Tergugat Rekonvensi menyatakan tidak mampu dan terhina dan mempermasalahkan hal ini ke Pengadilan Hubungan Industrial dan menuntut Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran hukum oleh Penggugat Rekonvensi ;

Bahwa hal yang melatarbelakangi ini sesungguhnya adalah upaya menutupi kemalasan Para Tergugat Rekonvensi sendiri yang tidak mau dimutasi dan berusaha terlebih dahulu menjadi tenaga pemanen dan perawatan di kebun kelapa sawit. Para Tergugat Rekonvensi jelas memanfaatkan niat baik Penggugat Rekonvensi menghindari Pemutusan Hubungan Kerja dengan mencari-cari alasan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan berharap kompensasi tertentu walaupun sama sekali tidak memiliki dasar hukum. Pada pokoknya, Para Tergugat Rekonvensi sudah tidak ingin bekerja lagi dan menolak tawaran untuk tetap bekerja pada Penggugat Rekonvensi, namun tidak ingin secara ksatria dan terhormat mengundurkan diri, melainkan berharap mendapatkan kompensasi uang dalam jumlah relatif besar. Jika hal ini dibenarkan oleh Majelis Hakim yang



mengadili dan memeriksa perkara ini, maka akan rusaklah seluruh bangunan sistem mutasi, demosi dan promosi yang menjadi kewenangan pengusaha dimanapun di seluruh dunia. Sungguh jika gugatan ini dikabulkan akan menjadi preseden buruk bagi dunia usaha dimana setiap pekerja dengan seenaknya menolak mutasi yang dilakukan pengusaha ;

Bahwa tindakan Para Tergugat Rekonvensi yang menolak mutasi adalah sesuatu pelanggaran berat yang tidak seharusnya dibenarkan oleh hukum. Dengan penolakan itu, maka Penggugat Rekonvensi merasa dilecehkan dan direndahkan, karena upaya Penggugat Rekonvensi menjaga hubungan industrial yang harmonis dengan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja justru dijawab dengan penolakan tanpa dasar hukum apapun. Tidak hanya itu, Para Tergugat Rekonvensi justru mengambil langkah sepihak dengan tidak mau bekerja di bagian perawatan dan pemanen kelapa sawit (mangkir). Sebelum terjadi perundingan Para Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi justru melakukan aksi sepihak dengan tidak bersedia bekerja sebagai tenaga perawatan dan pemanen kelapa sawit. Aksi ini dapat diklasifikasikan sebagai aksi mogok kerja, karena mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan ;

Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat Rekonvensi adalah mogok kerja yang tidak sah, karena keputusan untuk tidak bekerja oleh Para Tergugat Rekonvensi itu dilakukan :

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan, karena sebelumnya tidak ada perundingan bipartit antara Para Tergugat Rekonvensi/kuasanya yang sah dengan Penggugat Rekonvensi ;
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ;
- c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja ;

Bahwa oleh karena mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat Rekonvensi adalah mogok kerja yang tidak sah, maka wajar jika Penggugat Rekonvensi tidak membayarkan upahnya, karena berlaku asas *no work, no pay*. Doktrin "tidak kerja, tidak dibayar" adalah aksioma mendasar dalam hubungan industrial di seluruh dunia. Filosofi ini sangat sederhana. Ketika seseorang bekerja, ia diharapkan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Ketika ia tidak melakukan tugasnya, maka ia tidak memenuhi syarat untuk menerima pembayaran gaji atau upah apapun. Tentu saja jika kegagalan mencapai tempat kerja itu terjadi karena



alasan di luar kendali mereka, maka hal tersebut dapat dipahami, namun kenyataannya hal mogok tidak sah ini jelas tindakan terencana Para Tergugat Rekonvensi yang tidak memiliki alasan pembeda dan pemaaf secara hukum ;

Bahwa para pemimpin Serikat Pekerja garis keras di belahan dunia pun mengakui prinsip "tidak bekerja, tidak dibayar". Hal inilah yang sepatutnya dipahami oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar terbentuk dasar yang kuat bagi perdamaian dan harmoni industri dalam jangka panjang. Logika obyektif mogok tidak sah karena menolak mutasi inilah yang kemudian diselewengkan oleh Para Tergugat Rekonvensi, seolah-olah Penggugat Rekonvensi tidak membayarkan upah yang menjadi hak Para Tergugat Rekonvensi. Oleh karena Para Tergugat Rekonvensi tidak melaksanakan pekerjaannya setiap hari dan upah Para Tergugat Rekonvensi dihitung berdasarkan upah harian, maka tidak wajar jika Penggugat Rekonvensi dipaksa membayar upah Para Tergugat Rekonvensi. Bagaimana mungkin pekerja yang upahnya dibayarkan atas dasar perhitungan harian, lalu ketika tidak melaksanakan kewajiban mereka sebagai pekerja justru meminta haknya atas upah dibayarkan? Kalau permintaan mengada-ada ini dikabulkan, dirusaklah asas umum dan universal *no work, no pay* - sebagai pondasi penting dalam sebuah hubungan industrial ;

Bahwa jika Para Tergugat Rekonvensi hendak mengklaim hak Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka seharusnya ada aturan limitatif yang menjadikan pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu apabila pengusaha (cq. Penggugat Rekonvensi):

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh ;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
- 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 ;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan ; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesesuaian pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja ;

Bahwa sama sekali tidak terbukti adanya tindakan dan atau perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun



2003 yang telah dilakukan Penggugat Rekonvensi, maka wajar dan beralasan hukum Penggugat Rekonvensi selaku pengusaha diberi kewenangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Para Tergugat Rekonvensi tidak dibayarkan Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) (vide Pasal 169 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan) ;

Bahwa Para Tergugat Rekonvensi jelas mengabaikan hak-hak Penggugat Rekonvensi dengan aksi balasan sepihak, yaitu melakukan mogok kerja tidak sah. Bagaimanapun mogok kerja tidak sah adalah tindakan atau perbuatan melawan hukum, karena koridor hukum yang ada dalam melaksanakan mogok sama sekali tidak dihormati dan dilaksanakan oleh Para Tergugat Rekonvensi ;

Bahwa akibat perbuatan melawan hukum oleh Para Tergugat Rekonvensi itu, maka Penggugat Rekonvensi telah nyata-nyata dirugikan baik secara materiil maupun moril. Kerugian materiil yang Penggugat Rekonvensi alami tidak sedikit, yaitu berupa kehilangan waktu kerja yang seharusnya dilaksanakan oleh Para Tergugat Rekonvensi yang jika dinilai dengan uang *output* dari hasil kerja Para Tergugat Rekonvensi dalam keadaan normal selama lebih dari 550 (lima ratus lima puluh) hari kerja sebesar Rp. 100.000.000,00 (seratus juta Rupiah), ditambah biaya penanganan perkara sebesar Rp. 100.000.000,00 (seratus juta Rupiah), sehingga total berjumlah Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta Rupiah) ;

Bahwa selain kerugian materiil sebagaimana dimaksud, Penggugat Rekonvensi juga mengalami kerugian moril. Oleh karena Penggugat Rekonvensi adalah perusahaan yang selama ini memiliki reputasi baik dan mempekerjakan ribuan pekerja yang sebagian besar merasa senang bekerja pada Penggugat Rekonvensi dan para pekerja lainnya senantiasa menghormati hak-hak Penggugat Rekonvensi selaku pengusaha, maka Penggugat Rekonvensi taksir kerugian moril yang dialami Penggugat Rekonvensi tidak kurang dari Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar Rupiah) ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Penggugat dalam Rekonvensi menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya ;
2. Menyatakan sah tindakan Penggugat Rekonvensi melakukan mutasi terhadap Para Tergugat Rekonvensi dari pembantu keamanan menjadi tenaga perawatan dan pemanen kelapa sawit ;



3. Menyatakan bahwa Para Tergugat Rekonvensi telah melakukan perbuatan melawan hukum dan menolak perintah yang layak ;
4. Menyatakan bahwa penolakan Para Tergugat Rekonvensi untuk bekerja setelah dimutasi sebagai tenaga perawatan dan pemanen kelapa sawit adalah sebagai tindakan mogok kerja tidak sah dan perbuatan melawan hukum, oleh karenanya Para Tergugat Rekonvensi tidak berhak atas upah dan imbalan lainnya selama tidak menjalankan kewajibannya sebagai pekerja setelah dimutasi ;
5. Menyatakan bahwa oleh karena gugatan Para Tergugat Rekonvensi tidak terbukti, maka sah Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi, tanpa Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) ;
6. Menyatakan Para Tergugat Rekonvensi melakukan perbuatan melawan hukum yang mengakibatkan kerugian pada Penggugat Rekonvensi ;
7. Menghukum Para Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh ganti rugi kerugian dan biaya yang dikeluarkan Penggugat Rekonvensi dalam rangka penyelesaian perkara ini senilai Rp. 10.200.000.000,00 (sepuluh milyar dua ratus juta Rupiah) ;

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan Nomor 10/G/2010/PHI.JBI tanggal 26 Agustus 2010 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat Konvensi untuk seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk seluruhnya ;

Dalam Rekonvensi:

- Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian ;
- Menyatakan sah tindakan Penggugat Rekonvensi melakukan mutasi terhadap Para Tergugat Rekonvensi dari pembantu keamanan menjadi tenaga perawatan dan pemanen kelapa sawit ;
- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk



umum dengan hadirnya kuasa hukum Para Penggugat pada tanggal 26 Agustus 2010, kemudian terhadapnya oleh Para Penggugat dengan perantaraannya kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 2 Pebruari 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 14 September 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi Nomor 10/Kas/G/2010/PHI.JBI yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut pada tanggal 27 September 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 1 Oktober 2010 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi, diajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 14 Oktober 2010 ;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

A. Putusan dalam perkara a quo bertentangan dengan prinsip hukum kesetaraan dalam sebuah perjanjian ataupun kesetaraan dan berkeadilan dalam pelaksanaan hubungan industrial sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;

- Bahwa Majelis Hakim dalam perkara a quo, baik dalam konvensi maupun rekonvensi pada pertimbangan hukum dan amarnya, membenarkan tindakan mutasi yang dilakukan Termohon Kasasi, sedangkan pengaturan hukum mengenai mutasi tidak diatur secara tegas dan jelas dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Bahwa berdasarkan Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya diatur tentang Penempatan Tenaga Kerja, berbunyi:

"Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat hak asasi dan perlindungan hukum" ;

- Bahwa umumnya peraturan mengenai mutasi diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan Termohon Kasasi jelas-jelas menyatakan bahwa PKB tidak berlaku bagi Buruh Harian Lepas (BHL) dan sampai saat ini PKB dimaksud tidak pernah dibatalkan ataupun dimintakan pembatalannya ;
- Bahwa dengan tidak diberlakukannya PKB dimaksud terhadap Pemohon Kasasi juga tidaklah dipermasalahkan oleh Pemohon Kasasi, meskipun menimbulkan kerugian atas hak maupun kesejahteraan bagi Pemohon Kasasi yang harusnya diterima sebagaimana karyawan non-BHL lainnya, seperti tunjangan beras dan tunjangan lainnya ;
- Bahwa Termohon Kasasi menetapkan standar ganda terhadap Pemohon Kasasi dalam penerapan PKB dalam hal-hal yang menguntungkan Pemohon Kasasi, PKB tidak berlaku, akan tetapi terhadap hal-hal yang menguntungkan Termohon Kasasi/yang merugikan Pemohon Kasasi, PKB diberlakukan terhadap Pemohon Kasasi ;
- Bahwa Perjanjian Kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi adalah secara lisan, padahal dalam kapasitasnya Termohon Kasasi selaku pengusaha mempunyai kekuatan dan kekuasaan untuk memuat Perjanjian kerja secara tertulis, akan tetapi tidak dilakukan, begitu pula tidak ada sebuah kesepakatan, baik tertulis maupun tidak tertulis, antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi berkenaan mutasi. Tidak diaturnya mengenai ketentuan mutasi antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, maka sesuai dengan prinsip hukum perjanjian maupun prinsip hubungan industrial, dimana para pihak memiliki hubungan yang setara/sejajar, oleh karenanya mutasi harus dirundingkan terlebih dahulu dan atas persetujuan kedua belah pihak ;
- Bahwa Majelis Hakim dalam putusan a quo menempatkan Pemohon Kasasi dalam hubungan kerja sebagai pihak yang lebih rendah kedudukan hukumnya dibanding Termohon Kasasi, sehingga membenarkan tindakan mutasi yang dilakukan Termohon Kasasi. Hal ini bertentangan dengan prinsip hukum perjanjian maupun prinsip hubungan industrial, dimana para pihak memiliki hubungan yang setara/sejajar ;
- Bahwa mutasi yang dilakukan Termohon Kasasi menyebabkan kurangnya pendapatan Pemohon Kasasi. Pada saat bekerja sebagai pembantu keamanan pendapatan lebih besar, hal ini sesuai dengan keterangan saksi-saksi Pemohon Kasasi dan bukti P-1, meski bekerja 2 (dua) minggu tetapi menerima upah dengan perhitungan 22,50 hari kerja. Lain halnya dengan BHL bagian perawatan atau pemanen yang bersifat musiman, menerima

Hal. 15 dari 17 hal. Put. No. 993 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gaji berdasarkan Upah Minimum Provinsi, oleh karenanya Pemohon Kasasi menolak mutasi ;

- Bahwa berdasarkan Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 yang menyatakan "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan" ;
- Bahwa dengan dimutasikannya Pemohon Kasasi bukanlah kesejahteraan yang didapat dan tidak pula mengangkat derajat Para Pemohon Kasasi menjadi karyawan tetap yang selama ini didambakan, malahan secara psikologis harga diri Pemohon Kasasi direndahkan, yang salah satu penyebabnya kurangnya pendapatan ;

B. Putusan a quo tidak memiliki alasan hukum yang menjadi dasar putusan ;

- Bahwa berdasarkan Pasal 102 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor Tahun 2004, pada pokoknya menyatakan "Putusan pengadilan harus memuat alasan hukum yang menjadi dasar putusan" ;
- Bahwa pada ayat (2) pasal dimaksud menyatakan "Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial" ;
- Bahwa dalam putusan a quo, tidak satupun ditemui alasan hukum yang menjadi dasar putusan, sehingga putusan a quo layak menurut hukum dibatalkan pada pemeriksaan tingkat kasasi ;

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

Alasan permohonan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan Judex Facti tidak salah menerapkan hukum, pertimbangannya telah tepat karena Pemohon Kasasi menolak dimutasi maka dianggap tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, lagipula ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ZEKI dan SOMAD 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 Nomor 2 Tahun 2004, biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Hal. 16 dari 17 hal. Put. No. 993 K/Pdt.Sus/2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 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 ;

## MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **ZEKI dan SOMAD** tersebut ;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Selasa**, tanggal **12 April 2011** oleh **H. SOLTONI MOHDALLY,SH.,MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **BUYUNG MARIZAL,SH.**, dan **JONO SIHONO,SH.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **EKO BUDI SUPRIYANTO,SH.,MH.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,  
Ttd./BUYUNG MARIZAL,SH.,  
Ttd./JONO SIHONO,SH.

Ketua Majelis,  
Ttd./  
H. SOLTONI MOHDALLY,SH.,MH.

Panitera Pengganti,  
Ttd./

EKO BUDI SUPRIYANTO,SH.,MH.

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

**RAHMI MULYATI,SH.,MH.**  
**NIP. 195 912 07 1985 122 002**

Hal. 17 dari 17 hal. Put. No. 993 K/Pdt.Sus/2010