



P U T U S A N

No. 500 K/Pdt.Sus/2011

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 :

PIMPINAN PERUSAHAAN PT. HARINDO, Perseroan, beralamat di Jalan Raya Bogor Km. 28 Gandaria, Pekayon, Pasar Rebo, Jakarta Timur 13710, dalam hal ini memberi kuasa kepada Djurnanto Ch dan Hayumi AH, Karyawan HR/GA PT. Harindo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Mei 2011 ;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

m e l a w a n :

WIDAYAT ALIAS WITO, beralamat di Gg. Asem No.28 RT.03 RW. 01 Cijantung, Pasar Rebo, Jakarta Timur ;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

1. Bahwa Penggugat bekerja di PT. Harindo sejak tanggal 26 Juni 2006 sampai dengan tanggal 26 November 2009, dan memiliki masa kerja selama 3.5 (tiga setengah) tahun, sebagai berikut :
 - a. Bahwa pada tanggal 26 Juni 2006 sampai dengan tanggal 26 Juni 2007, Penggugat bekerja berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke - 1 (satu) untuk masa kerja selama 1 (satu) tahun sesuai yang dibuat oleh Tergugat, dan Penggugat berstatus sebagai Pekerja kontrak atau Pekerja tidak tetap dengan jabatan sebagai Driver atau Sopir. Sedangkan bukti Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke -1 (satu) yang dibuat rangkap 2 (dua), yang 1 (satu) rangkapnya untuk Penggugat, masih dipegang/dikuasai oleh Tergugat) ;
 - b. Bahwa pada tanggal 26 Juni 2007 sampai dengan tanggal 26 Juni 2008, Penggugat bekerja berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



(PKWT) ke - 2 (dua) yang diperpanjang untuk masa kerja selama 1 (satu) tahun sesuai yang dibuat oleh Tergugat, dan Penggugat berstatus sebagai Pekerja kontrak atau Pekerja tidak tetap dengan jabatan sebagai Driver atau Sopir. Sedangkan bukti Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke - 2 (dua) yang diperpanjang dan dibuat rangkap 2 (dua), yang satu rangkapnya untuk Penggugat, masih dipegang/dikuasai oleh Tergugat) ;

- c. Bahwa pada tanggal 26 Juni 2008 sampai dengan tanggal 26 Juni 2009, Penggugat bekerja untuk masa kerja selama 1 (satu) tahun ke - 3 (tiga), tetapi tidak berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke 3 (tiga), karena tidak dibuatkan oleh Tergugat hingga masa kerja Penggugat telah melebihi 1 (satu) tahun ke - 3 (tiga) atau 1.5 (satu setengah) tahun terhitung sejak tanggal 26 Juni 2008 - 26 Juni 2008 - 26 November 2009 padahal pada saat berakhirnya masa kerja selama 1 (satu) tahun ke - 2 (dua) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke - 2 (dua) yang diperpanjang, Penggugat telah mengingatkan/menyerukan Tergugat dalam hal ini Pejabat Bagian HR/GA (Djurnanto), yang merupakan salah satu Pimpinan Perusahaan PT. Harindo: " Pak, kontrak Saya sudah habis! tetapi Pejabat Bagian HR/GA tersebut hanya menjawab: "Sudah bekerja saja!" ;
 - d. Bahwa sejak dimulainya bekerja pada tanggal 26 Juni 2006 sampai dengan diajukannya gugatan ini, Penggugat tidak pernah menerima dan membaca naskah peraturan perusahaan PT. Harindo yang merupakan haknya Penggugat sebagai Pekerja, karena Tergugat tidak memberikannya ;
 - e. Bahwa sejak hari Kamis tanggal 26 November 2009 sampai diajukannya gugatan ini, Penggugat sudah tidak bekerja di PT. Harindo, karena Tergugat sudah tidak mempekerjakan Penggugat sebagai Sopir ;
2. Bahwa jenis dan kegiatan pekerjaan sebagai Sopir pada Bagian General Afair merupakan jenis dan kegiatan pekerjaan yang bersifat tetap, dan pelaksanaan waktu kerja untuk Penggugat selaku Pekerja PT. Harindo sebagaimana yang diberlakukan oleh Tergugat telah melampaui masa kerja selama 3 (tiga) tahun, dan Penggugat masih tetap berstatus sebagai Pekerja kontrak atau Pekerja tidak tetap adalah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/atau peraturan perusahaan yang tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang tersebut, yang



mengatur persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memerintahkan, sebagai berikut :

- Pasal 59 ayat (1):

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau ;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

- "Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan atau pekerjaan yang bukan musiman" (Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ;

- "Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan" (Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ;
- Pasal 59 ayat (2) :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap" ;
- Pasal 59 ayat (3) :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui" ;
- Pasal 59 ayat (4) :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun" ;
- Pasal 59 ayat (4) :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun" ;
- Pasal 59 ayat (5):

"Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu



tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan" ;

■ Pasal 59 ayat (6):

"Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ";

3. Bahwa dengan tidak terpenuhinya ketentuan dalam pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dilanggar oleh Tergugat sebagaimana tersebut di atas, maka akibatnya Penggugat mengalami kerugian karena statusnya selama ini hanya sebagai Pekerja kontrak atau Pekerja tidak tetap, dan maka demi hukum perjanjian kerja untuk waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan status Penggugat adalah sebagai Pekerja tetap sebagaimana diperintahkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu "

4. Bahwa sebagaimana dimaksud dalam angka 2 (dua) dan 3 (tiga) di atas, maka secara normatif menurut ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan status Penggugat menjadi sah sebagai Pekerja tetap dengan memiliki masa kerja selama 3.5 (tiga setengah) tahun bekerja di PT. Harindo terhitung mulai masuk kerja sejak tanggal 26 Juni 2006 sampai dengan tanggal 26 November 2009 ;

5. Bahwa jawaban sebagaimana yang disampaikan oleh Tergugat dalam hal ini Pejabat Bagian HR/GA (Djurnanto) yang merupakan salah satu Pimpinan Perusahaan PT. Harindo terhadap Penggugat dalam mengingatkan/ menyerukan mengenai kontraknya sudah habis adalah mencerminkan sikap tidak bertanggung jawab atau lepas tanggung jawab, karena tidak melakukan pembuatan perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja yang merupakan hak normatif Penggugat sebagai Pekerja PT. Harindo, maka akibatnya Penggugat mengalami kerugian, karena telah kehilangan kepastian waktu kerja, sedangkan kewajiban Penggugat sebagai Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai Driver atau Sopir tetap ditunaikan sampai mencapai masa kerja selama 3.5 (tiga setengah) tahun ;



6. Bahwa dengan tidak diberikannya naskah peraturan perusahaan PT. Harindo oleh Tergugat terhadap Penggugat, maka akibatnya Penggugat tidak mengetahui ketentuan mengenai syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja dan ketentuan lainnya dalam naskah peraturan perusahaan tersebut, dan perbuatan Tergugat dapat dikualifikasikan melanggar ketentuan Pasal 114 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memerintahkan bahwa : "Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh "; dan berkaitan dengan hal tersebut ketentuan Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memerintahkan bahwa: "Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku" ;
- II. Tidak dibayarnya upah kerja lembur oleh Tergugat terhadap Penggugat, Sebagai berikut :
 1. Bahwa sejak tanggal 26 Juni 2006 sampai dengan tanggal 26 November 2009, Tergugat telah mempekerjakan Penggugat dengan waktu kerja selama 17 (tujuh belas) jam dalam 1 (satu) hari, yang dimulai dari masuk kerja jam 06.00 sampai dengan keluar kerja jam 23.00 Wib dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu atau 90 (sembilan puluh) jam dalam 1 (satu) minggu ;
 2. Bahwa sejak bulan April 2007 sampai dengan tanggal 26 November 2009, Tergugat sudah tidak membayar upah kerja lembur harian selama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 48 (empat puluh delapan) jam dalam 1 (satu) minggu, karena waktu kerja Penggugat telah melebihi waktu kerja dalam 1 (satu) hari 7 (tujuh) jam dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu (Bukti : Slip Pembayaran Gaji atas nama Penggugat) ;
 3. Bahwa Tergugat hanya membayar upah kerja lembur hari libur resmi pemerintah dan tanpa memberi makan terhadap Penggugat yang bekerja dengan waktu kerja lembur selama 15 (lima belas) jam dalam 1 (satu) hari yang dimulai masuk kerja lembur dari jam 06.00 sampai dengan keluar kerja jam 23.00 Wib, sedangkan dasar perhitungan pembayaran upah kerja lembur antara lain : dari jam ke 1 (satu) sampai dengan jam ke 7 (tujuh) dibayar sebesar Rp. 30.000 (tiga puluh ribu rupiah) dan dari jam ke 7 (tujuh) sampai dengan jam ke 8 (delapan) dibayar sebesar Rp. 50.000



(lima puluh ribu rupiah) yang dibayarkan pada setiap 2 (dua) minggu yang dipisah dengan pembayaran upah bulanan ;

4. Bahwa permasalahan tidak dibayarnya upah kerja lembur harian sejak bulan April 2007 sampai dengan tanggal 26 November 2009 oleh Tergugat terhadap Penggugat, telah diperdebatkan dalam Sidang Mediasi pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur, tetapi antara Penggugat dan Tergugat tidak bersepakat (Bukti : Surat Bantahan Pekerja (Widayat/Wito) dan Kuasa hukum Pekerja (Burhan Fadly, S.H & Rekan) terhadap Tanggapan yang disampaikan Secara Lisan oleh Pimpinan Perusahaan PT. Harindo (HR/GA Manager) dalam Sidang Mediasi I pada hari Selasa, 30 November 2010 dan Surat Tanggapan secara tertulis yang disampaikan Pimpinan Perusahaan PT. Harindo, HR/GA Manager pada Sidang Mediasi ke II) ;
5. Bahwa dalam Sidang Mediasi, Penggugat mempertanyakan jam kerja terhadap Tergugat : "Pak, waktu kerja Saya 1 (satu) hari 17 jam dari jam 06.00 Wib pagi sampai jam 23.00 Wib malam?", dan Tergugat yang diwakili oleh HR/GA Manager (Djurnanto CH) menjawabnya dengan dalihnya : "tapi setelah jam 23.00 Wib Pak Wito menerima uang lembur selama kerja, kan? Kalau pulang jam 23.00 Wib lewat dibayar 30.000 rupiah dan kalau pulang di atas jam 24.00 Wib dibayar 50.000,- dan Pak Wito menerima kan kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan?, dan Perusahaan tidak melanggar selanjutnya kata Penggugat lagi : "Kalau permasalahan ini tidak sepakat, Saya akan lanjutkan ke Pengadilan sekalian permasalahan upah kerja lembur akan dibuka", selanjutnya Tergugat menjawab lagi : "Terserah Pak Wito" ;
6. Bahwa dengan tidak dibayarnya upah kerja lembur oleh Tergugat terhadap Penggugat yang merupakan permasalahan di PT. Harindo selama ini, akibatnya Penggugat dirugikan, karena tidak mendapatkan upah kerja lembur dan makan, maka Tergugat dikualifikasikan melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dan/atau peraturan perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tersebut, sebagai berikut :
 - Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain : Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 78



ayat (1), dan Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- Pasal 77 ayat (1) : "Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja" ;

ayat (2) : " Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau ;

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu ;

- Pasal 78 ayat (1) : "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja /buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur" ;

- Pasal 91 ayat (2): "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" (Penjelasan : Dalam hal jika pengusaha dengan pekerja/buruh telah membuat kesepakatan) ;

• Ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, antara lain : Pasal 4 ayat (1), Pasal 5, Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 11 :

- Pasal 4 ayat (1) : "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja /buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah kerja lembur" ;

- Pasal 5 : "Perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 2 "

"Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penerbangan hutan" (Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) ;

Pasal 7 ayat (1) : "Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama kerja lembur berkewajiban :

a. Membayar upah kerja lembur ;

b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya ;



- c. Memberikan makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih "
 - Pasal 8 ayat (1) : "Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan" ;
ayat (2) : "Cara menghitung upah lembur sejam adalah 1/17 kali upah sejam" ;
 - Pasal 11 : " Cara perhitungan upah kerja lembur, sebagai berikut :
 - a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - a.1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah sejam
 - a.2 Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam ;
 - b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam ;
 - b.2 Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam" ;
7. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 86 dan Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memerintahkan, sebagai berikut :
- Pasal 86 :

"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" ;
 - Pasal 96 ayat (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" ;

ayat (2) :

"Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua" ;

Maka dengan segala hormat Penggugat mohon kepada yang terhormat Bapak/Ibu Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat/Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dan Majelis Hakim Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini, agar memberi putusan sela yang amarnya berbunyi :

1. Menerima gugatan Penggugat;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran hak;
3. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat agar segera membayar kepada Penggugat berupa upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 11 huruf a dan huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dan uang penggantian makan sesuai kebijaksanaan dengan rincian, sebagai berikut :

3.1. a. Upah kerja lembur dari bulan April sampai dengan bulan Desember 2007.

- Upah pokok tahun 2007 Rp. 1.205.000,-
- Jumlah jam kerja lembur dari bulan April - Desember 2007: 8 jam sehari, 208 jam dalam 26 hari kerja, dan 1872 jam dalam 234 hari kerja.
- Perhitungan :
 - Upah pokok sebulan Rp. 1.205.000,- sehari Rp. 40.167,- dan sejam Rp. 5.738,-
 - 1872 jam x Rp. 5.738,- = Rp. 10.741.536,- x 2 = Rp. 21.483.072,-

b. Upah kerja lembur dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2008.

- Upah pokok tahun 2008 Rp. 1.305.000,- ;
- Jumlah jam kerja lembur dari bulan Januari - Desember 2008: 8 jam sehari, 208 jam dalam 26 hari kerja, dan 2.496 jam dalam 312 hari kerja ;
- Perhitungan :
 - Upah pokok sebulan Rp. 1.305.000,- sehari Rp. 43.500,- dan sejam Rp. 6.214,- ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2.496 jam x Rp. 6.214,- = Rp. 15.510.144,- x 2 = Rp. 31.020.288,-

c. Upah kerja lembur dari bulan Januari sampai dengan tanggal 26 November 2009:

- Upah pokok tahun 2009 Rp. 1.305.000,- ;

d. Jumlah jam kerja lembur dari bulan Januari - 26 November 2009 : 8 jam sehari, 208 jam dalam 26 hari kerja, dan $2.080 + 176 = 2.256$ jam dalam $260 + 22 = 282$ hari kerja ;

- perhitungan :

- Upah pokok sebulan Rp. 1.305.000,- sehari Rp. 43.500,- dan sejam Rp. 6.214,- ;

- $2.256 \text{ jam} \times \text{Rp. } 6.214,- = \text{Rp. } 14.018.784 \times 2 = \text{Rp. } 28.037.568$;

Jumlah upah kerja lembur yang harus dibayar :

a. Upah kerja lembur dari bulan April - Desember

2007 = Rp. 21.483.072,-

b. Upah kerja lembur dari bulan Januari - Desember

2008 = Rp. 31.020.288,-

c. Upah kerja lembur dari bulan Januari - 26

November 2009 = Rp. 28.037.568,-

Rp. 80.540.928,-

3.2.a. Uang penggantian makan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2007.

- Uang penggantian makan yang pernah dan terakhir diberikan adalah pada bulan Desember tahun yang 2006 sebesar Rp. 195.000,- ;

- Perhitungan :

- Uang penggantian makan sebulan Rp. 195.000,- dan sehari Rp. 7.500,- ;

Jumlah jam kerja lembur dari bulan Januari - Desember 2007: 8 jam sehari, 208 jam dalam 26 hari kerja, dan 2.496 jam dalam 312 hari kerja ;

- $312 \text{ hari kerja} \times \text{Rp. } 7.500,- = \text{Rp. } 2.340.000,-$;

b. Uang penggantian makan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2008 :

- Uang penggantian makan yang pernah dan terakhir diberikan adalah pada bulan Desember tahun yang 2006 sebesar Rp. 195.000,- ;

- Perhitungan :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penggantian makan sebulan Rp. 195.000,- dan sehari Rp. 7.500,-
 - jumlah jam kerja lembur dari bulan Januari - Desember 2007: 8 jam sehari, 208 jam dalam 26 hari kerja, dan jam dalam 312 hari kerja.
 - 312 hari kerja x Rp. 7500,- = Rp. 2.340.000,-
- c. Uang penggantian makan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2008 :
- Uang penggantian makan yang pernah dan terakhir diberikan adalah pada bulan Desember tahun yang 2006 sebesar Rp. 195.000,- ;
 - Perhitungan :
 - Uang penggantian makan sebulan Rp. 195.000,- dan sehari Rp. 7.500,-
 - Jumlah jam kerja lembur dari bulan Januari - November 2009: 8 jam sehari, 208 jam dalam 26 hari kerja, dan 2.256 jam dalam 282 hari kerja.
 - 282 hari kerja x Rp. 7.500,- = Rp. 2.115.000,- ;
- d. Jumlah uang penggantian makan yang harus dibayar :
- a. Uang penggantian makan dari bulan Januari – Desember 2007 = Rp. 2.340.000,-
 - b. Uang penggantian makan dari bulan Januari – Desember 2008 = Rp. 2.340.000,-
 - c. Uang penggantian makan bulan Januari – 26 November 2009 = Rp. 2.115.000,-
Rp. 6.795.000,-

3.3. Jumlah keseluruhan yang harus dibayar :

- a. Upah kerja lembur dari bulan April 2007 – 26 November 2009 = Rp. 80.540.928,-
- b. Uang penggantian makan dari Januari 2007 – 26 November 2009 = Rp. 6.795.000,-
Rp. 87.335.928,-

Pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya.

1. Bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan peundang-undangan lainnya, terurai di bawah ini, sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Bahwa pada hari Kamis tanggal 26 November 2009 sekitar jam 13.30 Wib, Penggugat dipanggil oleh Tergugat dalam hal ini oleh Pejabat Bagian HR/GA (Nurman) yang merupakan salah satu Pimpinan Perusahaan PT. Harindo, dan menyampaikan kepada Penggugat " Bos-nya gak mau pake lagi sampai hari ini ", selanjutnya Penggugat merasa terkejut dan langsung bertanya: " kenapa Harry Chang gak mau pake lagi ??? Pejabat Bagian HR/GA tersebut hanya menjawab dengan meniru ucapan Harry Chang : "Karena Pak Wito badannya bau, jadi mobilnya bau " Selanjutnya masih dalam hari dan tanggal yang sama sekitar jam 16.00 Wib, Tergugat merubah sikapnya dengan cara memanggil kembali Penggugat, tetapi kali ini dipanggil oleh Mr. Lee sebagai Penasehat Hukum Harry Chang yang didampingi Pejabat Bagian HR/GA (Nurman) dan menyampaikan kepada Penggugat : " Pak Wito tidak di-PHK, tetapi di Mutasi ke Bagian produksi (Bagian Finishing) selanjutnya Penggugat menolak untuk di-Mutasi dengan alasan: " Saya pertamakali bekerja di PT. Harindo agar diterima sebagai Karyawan Bagian Sopir (Driver) sesuai dengan keahlian Saya berdasarkan Surat Lamaran Kerja yang Saya ajukan dan Surat Perjanjian Kerja yang dibuat ;
Selanjutnya Pejabat Bagian HR/GA mengambil STNK dan kunci Mobil dari tangan Penggugat, dan Penggugat merasa kecewa dan terpukul dengan tindakan Tergugat tersebut, karena Penggugat merasa kehilangan pekerjaannya sebagai Sopir, terlebih-lebih dengan perbuatan penghinaan yang dilakukan oleh Harry Chang terhadap Penggugat ;
- b. Bahwa pada hari Senin tanggal 21 Desember 2009, Penggugat meminta bantuan hukum kepada Suryati Ananda, S.H dari Kantor Advokat/ Pengacara Suryati Ananda, S.H & Associates, beralamat di Jl. Raya Ciracas No. 10, Ciracas, Pasar Rebo, Jakarta Timur 13740. Tlp : 8710891 - 8704806 untuk membantu dan mewakili Penggugat dalam menyelesaikan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat (Bukti : Surat Kuasa tanggal 21 Desember 2009) ;
- c. Bahwa pada hari Selasa tanggal 5 Januari 2010 sekitar jam 18.00 Wib, Penggugat dihubungi oleh Tergugat dalam hal ini oleh Sdr. Lastri yang merupakan salah satu pejabat Perusahaan PT. Harindo, via Hand Phone : "Pak Wito besok tanggal 6 Januari 2010 jam 10.00 pagi disuruh datang ke PT. Harindo dan bertemu dengan Mr. Harry Chang" dan sampai besoknya atau hari Rabu tanggal 6 Januari 2010 jam 10.00 pagi, Penggugat

Hal. 12 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011



bertemu dengan Harry Chang yang didampingi Sdr. Lastris, dan Harry Chang menyampaikan tawaran mengenai uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji dan katanya : "sekedar untuk kenang-kenangan selanjutnya Penggugat menghubungi Kuasa hukumnya saat itu (Suryati Ananda, SH) untuk mengabarkan tawaran tersebut, kemudian Kuasa hukumnya tersebut menganjurkan kepada Penggugat : "Jangan diterima, itu abal-abal" ;

- d. Bahwa pada hari Senin tanggal 11 Januari 2010 sekitar jam 11.00 Wib, Tergugat yang diwakili Sdri Elsi (Staff Bagian HR/GA) menghubungi Penggugat Via Telepon untuk menyampaikan kabar : " Pak Wito, Verklaring (Surat Pengalaman Kerja) sudah jadi, untuk dipergunakan untuk melamar pekerjaan di tempat lain", lantas Penggugat bertanya kepada Sdri Elsi: " Surat pengalaman kerja bagaimana? ", selanjutnya Sdri Elsi menjawab: " Selama Pak Wito bekerja di PT. Harindo 3, 5 tahun telah mengundurkan diri selanjutnya Penggugat menolak menerima Surat Pengalaman Kerja, karena kata Penggugat: "Saya tidak mengundurkan diri, tapi diputus hubungan kerjanya (PHK) secara sepihak tanpa adanya kesalahan yang saya lakukan dan tanpa adanya kesepakatan pengakhiran hubungan kerja" ;
- e. Bahwa pada hari Selasa tanggal 12 Januari 2010, Penggugat melalui Kuasa hukumnya saat itu (Suryati Ananda, S.H) mengirim surat yang ditujukan kepada Tergugat dalam hal ini kepada Chang Yoon ha alias Harry Chang selaku Direktur Perusahaan PT. Harindo yang merupakan salah satu Pimpinan Perusahaan PT. Harindo, yang bertujuan untuk menawarkan/mengajak bermusyawarah dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan keija (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat (Bukti : Surat dari Suryati Ananda, S.H tanggal 21 Januari 2010) ;
- f. Bahwa pada hari Senin tanggal 27 September 2010, Penggugat menyerahkan Surat tanggal 27 September 2010 Perihal : Pencabutan Surat Kuasa No. 95/SK/SA/XII/09 tanggal 21 Desember kepada Kuasa hukumnya (Suryati Ananda, S.H) dengan alasan karena telah berlalut-lalutnya atau menggantungnya upaya penyelesaian permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat selama ditangani oleh Kuasa hukumnya (Suryati Ananda, S.H) dan alasan lainnya (Bukti : Surat tanggal 27



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

September Perihal : Pencabutan Surat Kuasa No. 95/SK/SA/XII/09 tanggal 21 Desember 2009) ;

- g. Bahwa pada hari Kamis tanggal 30 September 2010, Penggugat meminta bantuan hukum kepada Kantor Advokat Burhan Fadly, S.H & Rekan, beralamat di Jl. Raya Bogor Km. 26, Kp. Asem Rt. 005 Rw. 09, Cijantung, Pasar Rebo, Jakarta Timur 13770. HP: 085 6173 9486 untuk mendampingi dan mewakili Penggugat dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat (Bukti: Surat Kuasa tanggal 30 September 2010) ;
- h. Bahwa pada hari Senin tanggal 04 Oktober 2010, Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan) dengan dilandasi itikad baik mendatangi Tergugat untuk menyerahkan surat dan menawarkan/mengajak perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat kepada Tergugat, tetapi Tergugat malah menolaknya dengan dalih katanya Tergugat sedang menghadapi kesibukan dan selanjutnya Tergugat hanya mengonfirmasikan katanya bahwa Tergugat dapat menerima Kuasa hukum Penggugat untuk melakukan perundingan bipartit yang waktunya akan dilaksanakan dalam 2 (dua) minggu yang akan datang tepatnya pada hari Senin tanggal 18 Oktober 2010 (Bukti : Surat tanggal 27 September 2010 Perihal: Pencabutan Surat Kuasa No. 95/SK/SA/XII/09 tanggal 21 Desember 2009 atas nama penerima kuasa Suryati, S.H dan Surat Kuasa tanggal 30 September 2010 atas nama penerima kuasa; Burhan Fadly, S.H & Rekan, dan tanda terima surat) ;
- i. Bahwa pada hari Senin tanggal 18 Oktober 2010, Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan) kembali mendatangi Tergugat untuk menyerahkan Surat Nomor : 06/KABF&R/JKT/X/2010 tanggal 18 Oktober 2010 Perihal: Perundingan Bipartit Secara Musyawarah Untuk Mufakat, dan memenuhi janji untuk melakukan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dengan Tergugat, tetapi Tergugat kembali menolak untuk berunding dan telah ingkar janji dengan dalih yang tidak jelas (Bukti Surat Nomor : 06/KABF&R/JKT/X/2010 tanggal 18 Oktober 2010 Perihal : Perundingan Bipartit Secara Musyawarah Untuk Mufakat, dan tanda terima surat) ;
- j. Bahwa pada hari Kamis tanggal 21 Oktober 2010, Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan) kembali mendatangi Tergugat untuk menyerahkan Surat Nomor : 07/KABF&R/JKT/X/2010 tanggal 21

Hal. 14 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011



Oktober 2010 Perihal: Somasi terhitung sejak tanggal 21 Oktober 2010 sampai dengan 6 (enam) hari kerja, dan seperti biasa Tergugat kembali menolak perundingan bipartit untuk yang ke 3 (tiga) kalinya, dan selanjutnya Penggugat membawa/mencatatkan perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Jalan Dr. Sumarno, Komplek Walikota Jakarta Timur - Gedung B.I Lantai 4 Jakarta 13950 (Bukti : Surat Nomor : 07/KABF&R/JKT/X/2010 tanggal 21 Oktober 2010 Perihal : Somasi, dan tanda terima surat) ;

- k. Bahwa pada hari Jumat tanggal 05 November 2010, Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan) mengajukan Surat Nomor : 08/KABF&R/JKT/XI/2010 tanggal 05 November 2010 Perihal : Permohonan Pencatatan dan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Jalan Dr. Sumarno, Komplek Walikota Jakarta Timur - Gedung B.I Lantai 4 Jakarta 13950 (Bukti: Surat Nomor : 08/KABF&R/JKT/XI/2010 tanggal 05 November 2010 Perihal : Permohonan Pencatatan dan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan tanda terima surat) ;
- l. Bahwa pada hari Jumat tanggal 19 November 2010, Penggugat yang diwakili Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan) memenuhi panggilan dinas penawaran dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur yang memerintahkan untuk bertemu dengan Ibu Lindessa N. Poerba, S.H (Kasi Hubungan Industrial dan Kesja) yang selanjutnya diwakili oleh Ibu Ani Nugrani dalam acara: Penawaran perkara Perselisihan Hubungan Industrial (Bukti : Surat dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor : 2378/-1. 835.3 tanggal 12 November 2010 Hal : Panggilan Dinas Penawaran) ;
- m. Bahwa pada hari Selasa tanggal 30 November 2010, Penggugat dan Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan) memenuhi panggilan Sidang Mediasi I dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur yang memerintahkan untuk menghadap Mediator Hubungan Industrial (Bapak Edwin Simatupang, S.H) dalam acara : Membicarakan hubungan kerja Sdr. Widayat/Wito (Bukti : Surat dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor : 2475/-1.835.3 tanggal 23 November 2010 Perihal: Panggilan Sidang Mediasi) ;

- n. Bahwa pada hari Rabu tanggal 8 Desember 2010, Penggugat dan Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan) memenuhi Panggilan Sidang Mediasi II dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur yang kembali memerintahkan untuk menghadap Mediator Hubungan Industrial (Bapak Edwin Simatupang, S.H) dalam acara : Membicarakan hubungan kerja Sdr. Widayat/Wito (Bukti : Surat dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor : 2541/-1.835.3 tanggal 2 Desember 2010 Perihal: Panggilan Sidang Mediasi II) ;
- o. Bahwa Penggugat melalui Kuasa hukum Penggugat (Burhan Fadly, S.H & Rekan), menyampaikan jawaban atas Surat dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor : 2676/-1-835.4 tanggal 21 Desember 2010 Hal : Penyampaian Anjuran, dan Surat dari Mediator Hubungan Industrial (Bapak Edwin Simatupang, S.H) Nomor : 31/ANJ/XII/2010 tanggal 16 Desember 2010 Hal : ANJURAN terkait tidak tercapainya kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Sidang Mediasi (Bukti : Surat dari Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur Nomor : 2676/-1-835.4 tanggal 21 Desember 2010 Hal : Penyampaian Anjuran dan Surat dari Mediator Hubungan Industrial (Bapak Edwin Simatupang, S.H) Nomor : 31/ANJ/XII/2010 tanggal 16 Desember 2010 Hal : ANJURAN) ;
- p. Bahwa jawaban Penggugat melalui Surat Nomor : 10/KABF&R/JKT/XII/2010 tanggal 27 Desember 2010 Perihal : Penyampaian Jawaban atas Anjuran No. 31/ANJ/XII/2010 tanggal 16 Desember 2010) dan Surat Nomor : 11/KABF&R/JKT/XII/2010 tanggal 27 Desember 2010 Perihal: Jawaban atas Anjuran No. 31/ANJ/XII/2010 tanggal 16 Desember 2010 yang intinya adalah Penggugat bersedia menerima Anjuran Mediator Hubungan Industrial, sedangkan menurut keterangan dari Mediator hari senin tanggal 10 Januari 2011 setelah diminta keterangannya oleh Kuasa hukum Penggugat : "Pimpinan Perusahaan PT. Harindo menolak Anjuran Mediator Hubungan Industrial" (Bukti : Surat Nomor : 10/KABF&R/JKT/XII/2010 tanggal 27 Desember 2010 Perihal : Penyampaian Jawaban atas Anjuran No. 31/ANJ/XII/2010 tanggal 16 Desember 2010 dan Surat

Hal. 16 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor : 11/KABF&R/JKT/XII/2010 tanggal 27 Desember 2010 Perihal :

Jawaban atas Anjuran No. 31/ANJ/XII/2010 tanggal 16 Desember 2010) ;

1. Bahwa sikap ketidaksukaan yang diwujudkan dengan cara melakukan penghinaan sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat dalam hal ini Harry Chang terhadap Penggugat, tidak dapat menjadi alasan dalam memutuskan hubungan kerja sebagai Sopir, karena sikap ketidaksukaan tersebut sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 dan peraturan perundang-undangan lainnya ;
2. Bahwa sikap ketidaksukaan yang diwujudkan dengan cara melakukan penghinaan sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat dalam hal ini oleh Harry Chang terhadap Penggugat, juga tidak dapat dijadikan alasan dalam melakukan mutasi pekerja, karena sikap ketidaksukaan tersebut sangat bertentangan dengan etika yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Contoh etika dalam melakukan mutasi pekerja, sebagai berikut :
 - a. Untuk kepentingan/operasi perusahaan, pengusaha memiliki hak dan wewenang untuk sewaktu-waktu mengatur, menetapkan pembagian dan pemberian tugas serta pemindahan/mutasi pekerja dari satu departemen/seksi ke departemen/seksi lainnya bila keadaan memerlukan. Dalam menetapkan tugas dan penunjukan pekerja tersebut, pengusaha tentu memperhatikan/mempertimbangkan kemampuan, pengalaman dan keahlian pekerja yang bersangkutan serta keinginannya apabila memungkinkan ;
 - b. Pemindahan/mutasi tersebut baik yang bersifat sementara ataupun yang bersifat tetap, dilaksanakan semata-mata dengan memperhatikan/mempertimbangkan alasan-alasan sebagai berikut :
 - Adanya kebutuhan pekerja tertentu pada suatu departemen/seksi tempat bekerja ;
 - Adanya kekurangan pekerjaan pada suatu departemen/seksi atau bertambahnya pekerjaan pada departemen/seksi yang lain ;
 - Adanya suatu penelitian medis dari dokter spesialis (yang ditunjuk oleh dokter perusahaan) atau kondisi fisik atau mental pekerja yang tidak memungkinkan lagi tetap pada bidang pekerjaannya yang semula ;

Hal. 17 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011



3. Bahwa sikap ketidaksukaan yang diwujudkan dengan cara melakukan penghinaan sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat dalam hal ini oleh Harry Chang terhadap Penggugat yang disampaikan melalui Pejabat Bagian HR/GA, juga disampaikan melalui Mikael Lee yang merupakan sahabatnya Harry Chang sebagaimana yang terjadi pada hari Jumat tanggal 6 November 2009 sekitar jam 01.40 Wib (dini hari) ketika Harry Chang, Mikael Lee dan Penggugat berada dalam satu Mobil setelah keluar dari tempat hiburan Karaoke Hyu STC (Senayan Trade Center) Lantai 7, Jakarta., sedangkan Penggugat sebagai Sopirnya, selanjutnya Mikael Lee yang bersumber dari Harry Chang menegur Penggugat dengan kata - kata: "Setiap hari kamu harus mandi karena badan Wito bau, Harry Chang sekeluarga gak mau pake Wito, Ok...?". Adapun keberadaan Mikael Lee saat ini yang bersangkutan bekerja di PT. TA Tradding KBN (Kawasan Berikat Nusantara), Cakung, Cilincing, Jakarta Timur ;
4. Bahwa sikap buruk Tergugat dalam hal ini Harry Chang yang suka menghina Penggugat, tidak hanya dilakukan terhadap Penggugat saja, tetapi juga terhadap Pekerja PT. Harindo lainnya contohnya, terhadap Sdr. Yatno yang merupakan Sopir pengganti Penggugat sebagai Sopirnya Harry Chang yang hanya bekerja selama 1 (satu) bulan saja tepatnya selama bulan Januari 2010, setelah itu Sdr. Yatno berhenti bekerja karena merasa sakit hati dan dibuat kapok dengan perlakuan buruk Harry Chang yang menghina dengan mengatakan sebagaimana yang diterima Penggugat berdasarkan keterangan dan pengakuan Sdr. Yatno ;
5. Bahwa sikap buruk Tergugat dalam hal ini Harry Chang yang suka menghina Penggugat adalah perbuatan yang merugikan Penggugat, karena telah mengorbankan derajat, harkat dan martabat kemanusiaan Penggugat sebagai Pekerja dan sebagai warga negara yang secara immaterial kerugiannya tidak dapat dinilai atau diukur dengan bentuk atau berupa apapun sebagaimana dimaksud oleh hukum dan peraturan perundang-undangan, antara lain: Pasal 28 G ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 86 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 12 Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia (The Declaration of Human Rights), dan ketentuan perundang-undangan lainnya. Sedangkan ketentuan mengenai perbuatan penghinaan secara khusus diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf a Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) ;

Hal. 18 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011



6. Bahwa Tergugat dalam hal ini Harry Chang yang menjabat sebagai Direktur PT. Harindo dan sebagai pengusaha asing atau warga negara asing yang menjalankan usahanya dan bertempat tinggal di Indonesia terkait perbuatannya yang suka menghina Penggugat dan pelanggaran hubungan industrial lainnya yang dilakukan oleh Perusahaan PT. Harindo, dikualifikasikan melanggar peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut dan diuraikan di atas, maka yang bersangkutan harus mempertanggungjawabkan perbuatannya tersebut di muka hukum Negara Republik Indonesia sebagaimana yang diperintahkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa: "Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya" (equality before the law), dan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang No.02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan lainnya ;
7. Bahwa pengambilan STNK dan kunci Mobil dari tangan Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat merupakan serangkaian tindakan pengakhiran hubungan kerja secara pisik tanpa alasan yang sesuai berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya atau peraturan perusahaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, akibatnya Penggugat jadi korbannya, karena telah kehilangan mata pencaharian atau pekerjaan dan penghasilan sebagai Sopir dalam memenuhi biaya kebutuhan hidup Penggugat beserta keluarganya ;
8. Bahwa keterangan yang disampaikan Tergugat terhadap Penggugat mengenai mutasi ke bagian produksi (bagian finishing), hanya mencari-cari alasan saja yang pada hakekatnya Tergugat cenderung berusaha menyingkirkan Penggugat sebagai Pekerja di PT. Harindo, selain itu Tergugat tidak memiliki alasan yang cukup untuk memutasi Penggugat, karena Penggugat sejak pertamakali diterima bekerja di PT. Harindo sesuai dengan surat lamaran kerja yang diajukannya dan perjanjian kerja yang dibuat oleh Tergugat, dan menempatkan Penggugat pada Bagian General Afair sebagai Sopir sesuai dengan keahlian Penggugat secara profesionalisme selama ini ;
9. Bahwa Penggugat sebagai Pekerja/ rakyat kecil yang tertindas dan dirugikan dalam hubungan industrial dengan Tergugat, demi dan untuk tegaknya hukum dan keadilan, maka Penggugat berhak dan layak untuk memperoleh

Hal. 19 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011



uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang harus dibayar oleh Tergugat dari akibat pengakhiran hubungan kerja sebagai Pekerja/Sopir, maka sebagaimana yang diusulkan Penggugat untuk menjadi pertimbangan adalah sesuai dengan alasan dan kebijaksanaan berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan yang memerintahkan bahwa :

"Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain" ;

Atau uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian, sebagai berikut :

- Uang pesangon : 8xRp. 1.305.000,- ;
Uang penghargaan masa kerja : 2 x Rp. 1.305.000,- ;
- Penggantian perumahan, Pengobatan dan perawatan : 15
% x Rp. 13.050.000,- = Rp. 1.957.500.-
Jumlah----- Rp.15.007.500,-

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum (On Recht Matige Heids Daad) dalam perkara ini ;
3. Menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat oleh Tergugat adalah cacat hukum/batal, dan demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ;
4. Menyatakan bahwa Penggugat statusnya sah sebagai Pekerja tetap di PT. Harindo sejak tanggal 26 Juni 2006 sampai dengan tanggal 26 November 2009 dengan memiliki masa kerja selama 3.5 (tiga setengah) tahun ;



5. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran hak karena tidak membayar upah kerja lembur dan tidak memberi makan kepada Penggugat ;
6. Menyatakan bahwa Penggugat berhak memperoleh upah kerja lembur selama bekerja di PT. Harindo sejak bulan April 2007 sampai dengan tanggal 26 November 2009 ;
7. Menyatakan bahwa pengakhiran hubungan kerja dan mutasi yang hanya didasari sikap ketidaksukaan yang diwujudkan dengan cara melakukan penghinaan sebagaimana yang suka dilakukan oleh Chang Yoon Ha alias Harry Chang terhadap Penggugat adalah alasan yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya ;
8. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat dalam hal ini Chang Yoon Ha alias Harry Chang agar merehabilitasi atau memulihkan nama baik Penggugat dengan cara menyampaikan permohonan maaf secara tertulis kepada Penggugat ;
9. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat agar membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian, sebagai berikut :
 - a. Upah kerja lembur dari bulan April 2007 -26 Nopember 2009
Rp.80.540.928
 - b. Uang penggantian makan dari Januari 2007-26 Nopember
2009 -----Rp. 6.795.000

J u m l a h -----Rp. 87.335.928
10. Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat agar membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon	: 8 xRp. 1.305.000,-	= Rp. 10.440.000,-
- Uang penghargaan masa kerja	: 2 xRp. 1.305.000,-	= <u>Rp. 2.610.000,-</u>
		Rp. 13.050.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggantian perumahan, Pengobatan dan perawatan :
15 % x Rp. 13.050.000,- = Rp. 1.957.500.-
Jumlah Rp. 15.007.500,-

11. Menghukum Penggugat agar membayar seluruh biaya yang timbul karena perkara ini ;

Atau : Apabila yang terhormat Majelis Hakim Hubungan Industrial berpendapat lain, maka dalam peradilan yang baik ini, Penggugat 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. Bahwa gugatan yang dibuat oleh Penggugat adalah tidak jelas ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan sebagai perseorangan, sedangkan pimpinan perusahaan ada beberapa orang di PT. Harindo (seperti yang disebutkan Saudara Burhan Fadly, S.H (Kuasa Hukum Penggugat) pada Gugatan Pelanggaran dalam Hubungan Industrial pada halaman 10 poin 1.a "Gugatan Pelanggaran dalam Hubungan Industrial") atau Perusahaan sebagai Badan Hukum dimana Penggugat bekerja dan menerima upah sebagai tenaga kerja.
2. Bahwa gugatan ini bukan merupakan Perselisihan Hubungan Industrial karena Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan dengan penjabaran sebagai berikut :
 - a. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja peraturan perusahaan atau PKB ;
 - b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB ;
 - c. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak ;
 - d. Perselisihan antar SP/SB adalah perselisihan antara SP/SB dengan SP/SB lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian

Hal. 22 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011

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)



paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban
kesejahteraan ;

Tergugat tidak menemukan dalam perkara ini telah menyalahi atau
melanggar perselisihan industrial yang tercantum diantara poin a, b, c
dan/atau d, karena tidak ada pemutusan hubungan kerja atau perselisihan isi
kontrak kerja sesuai dengan gugatan yang dibuat oleh Penggugat terhadap
Tergugat dalam perkara ini ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan yaitu putusan No.
18/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, tanggal 28 April 2011 yang amarnya sebagai
berikut :

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat

DALAM PROVISI

- Menyatakan gugatan provisi Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan
Tergugat demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu
sejak adanya hubungan kerja;
3. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah
sebagai Pekerja tetap sejak tanggal 26 Juni 2006 s/d 26 November 2009
dengan masa kerja Penggugat adalah 3,5 tahun;
4. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat
terhitung sejak tanggal 27 November 2009;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon,
uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seluruhnya
sebesar Rp. 9,004,500.00 (Sembilan Juta empat ribu lima ratus rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.300.000,- (tiga
ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa pada saat putusan tersebut diucapkan yaitu pada
tanggal 28 April 2011, yang dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat
kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pemohon Kasasi dengan perantaraan
kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 11 Mei 2011, diajukan
permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 18 Mei 2011 sebagaimana
ternyata dari akte permohonan kasasi No. 56/Srt.KAS/PHI/2011/PN.JKT.PST,



yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 30 Mei 2011 ;

bahwa setelah itu oleh Penggugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 9 Juni 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pemohon Kasasi dan diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 21 Juni 2011 ;

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/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

I. Keberatan Secara Umum :

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memutus perkara tersebut diatas, seakan-akan tidak membaca secara menyeluruh di dalam Jawaban Gugatan Pemohon Kasasi/Tergugat dalam perkara a quo ;

Bahwa sudah jelas dalam Jawaban Gugatan Pemohon Kasasi/Tergugat disebutkan antara lain :

1. Tentang Eksepsi :

Poin 1, yang menyebutkan bahwa Penggugat dalam gugatannya tidak jelas menggugat siapa. Apakah PT. Harindo sebagai Badan Hukum ataukah PT. Harindo sebagai Perseorangan ? Bahwa sebab kalau Penggugat menyebut Pimpinan PT. Harindo itu ada banyak orang sebagai pimpinan di PT. Harindo, sehingga gugatan Penggugat tersebut tidak jelas ditujukan kepada siapa ? ;

Poin 2, yang menyebutkan bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Termohon Kasasi/Penggugat, sehingga tidak ada unsur Perselisihan Hubungan Industrial antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat ;

Bahwa hal ini juga sangat jelas dalam pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 38, pada alinea 4 dan 5 yang menyatakan :



"Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan (bukti T-I) menyebutkan "Pengangkatan, penempatan, mutasi (pemindahan/promosi jabatan) dan demosi (penurunan jabatan) pekerja adalah wewenang perusahaan sepenuhnya dengan tetap mempertimbangkan kondite dan prestasi pekerja" ;

"Menimbang, bahwa dengan mengacu pada ketentuan Pasal 5 Peraturan Perusahaan tersebut di atas maka Perusahaan/Tergugat berhak dan memiliki wewenang untuk melakukan mutasi pekerja dari suatu jabatan ke jabatan lainnya dan/atau dari suatu bagian ke bagian lainnya, sehingga keputusan Tergugat pada tanggal 26 November 2009 untuk melakukan mutasi/pemindahan Penggugat dari jabatannya sebagai sopir (driver) ke bagian Finishing karena di bagian tersebut kekurangan pekerja adalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan" ;

Mohon Dilihat Kembali Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No.18/PHI.G/2011/PN.Jkt.Pst, Tanggal 28 April 2011 ;

2. Pokok Perkara :

Pada poin 2, sudah jelas disebutkan bahwa Termohon Kasasi/Penggugat tidak diberhentikan kerja tetapi di Mutasi ke bagian Finishing, sehingga tidak ada unsur Perselisihan Hubungan Industrial mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat ;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas seharusnya Majelis Hakim dapat menyatakan gugatan Termohon Kasasi/Penggugat kabur (obscuur libel) dan haruslah ditolak atau setidaknya menyatakan gugatan Termohon Kasasi/Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard) atau N.O ;

DALAM PROVISI :

Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sependapat dengan pertimbangan dan putusan Majelis Hakim mengenai tuntutan provisi Termohon Kasasi/Penggugat dalam perkara a quo. Hal ini dengan tegas dan jelas tertuang dalam pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 33 alinea 6 dan halaman 34 alinea 1 dan amar putusan Hakim halaman 41 yang menyatakan "gugatan provisi Penggugat tidak dapat diterima" ;

II. Keberatan Secara Khusus :

1. Terhadap Amar Putusan Majelis Hakim halaman 41, poin 4 yang berbunyi :



"Menyatakan "Putus" hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 27 November 2009";

Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sangat keberatan dengan putusan Judex Facti karena amar putusan dalam perkara a quo sangat tidak sesuai dengan alasan dan dasar hukumnya. Karena sudah jelas dalam Jawaban Gugatan Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah menyatakan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Termohon Kasasi/Tergugat dan hanya melakukan mutasi kerja ke bagian Finishing. Bahkan pada tanggal 11 Januari 2011 Pemohon Kasasi/Tergugat melalui Sdri. Elsi (Staff HRD) pernah menghubungi Termohon Kasasi/Penggugat, karena sejak dimutasi Termohon Kasasi/Penggugat tidak masuk kerja ;

2. Terhadap Amar Putusan Majelis hakim halaman 41, poin 5 yang berbunyi :
"Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp.9.004.400.- (sembilan juta empat ratus lima ribu rupiah)" ;

Bahwa putusan Majelis Hakim sangat tidak objektif dan keliru, karena kesalahan dan ketidakhadiran Termohon Kasasi/Penggugat masuk kerja karena di mutasi (pindah ke bagian Finishing) mengakibatkan kerugian pada Pemohon Kasasi/Tergugat baik secara moral maupun materil ;

Bahwa dengan adanya amar putusan Majelis Hakim tersebut di atas, dapat berakibat adanya karyawan/buruh dari perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat yang akan melakukan hal yang sama, yaitu Tidak Terima Di Mutasi (sedangkan dalam peraturan perusahaan diatur tentang mutasi), lalu tidak mau masuk bekerja untuk waktu yang lama, lalu melakukan tuntutan kepada pihak perusahaan bahwa telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, dan kemudian diputuskan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial dengan putusan "Putus", yang akhirnya akan mendapatkan : Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak ;

3. Mengenai bukti-bukti dari Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat :

Bahwa seharusnya Majelis Hakim dalam membuat keputusan harus teliti dan cermat, bahwa tidak ada bukti-bukti yang kuat yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat dan Pemohon Kasasi/Tergugat yang menunjukkan mengenai adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau permohonan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara a quo ;

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

Mengenai alasan-alasan I s/d II :

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena Judex Facti telah tepat dan benar dalam menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut :

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib dengan kompensasi Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak, karena walaupun pekerja menolak mutasi dan tidak masuk kerja ditempat jabatan baru ternyata Pengusaha tidak pernah melakukan panggilan secara patut dan tertulis sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ;

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 : PIMPINAN PERUSAHAAN PT. HARINDO tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,- (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 Pasal-Pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PIMPINAN PERUSAHAAN PT. HARINDO tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : Rabu tanggal 12 Oktober 2011 oleh H. Mahdi Soroida Nasution, SH.M.Hum, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Horadin Saragih, SH.,MH. dan Fauzan, SH.,MH. Hakim-

Hal. 27 dari 28 hal. Put. No.500 K/Pdt.Sus/2011

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Yuli Heryati, SH.MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota ;
Ttd./ Horadin Saragih, SH.,MH.
Ttd./ Fauzan, SH.,MH.

K e t u a ;
Ttd.
H. Mahdi Soroinda Nasution, SH.M.Hum.

Panitera Pengganti :

Ttd.
Yuli Heryati, SH.,MH.

UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.,MH.

NIP. 040.049.629.

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)