



**P U T U S A N**

**Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014**

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

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

**ICHWAN RUSLAN, A.Md.**, bertempat tinggal di Jalan Kelinci Rt.010, Rw.004 Kelurahan Bakunase, Kecamatan Kotaraja, Kota Kupang, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KUPANG**, yang diwakili oleh Rektor Prof. Dr. H. Sandi Maryanto, M.Pd., berkedudukan di Jalan KH.Ahmad Dahlan, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Christian Kameo, S.H., Advokat, beralamat RT.04, RW.04, Desa Baumata Barat, Kecamatan Taebenu, Kabupaten Kupang, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Juli 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa sesuai SK Pengangkatan saya 1 April 2011, dan mulai bekerja di Universitas Muhammadiyah Kupang tanggal 01 April 2011;
2. Bahwa gaji dari bulan Desember 2011 - Juli 2013 (20 bulan) tidak mendapatkan gaji yaitu  $Rp1.010.000,00 \times 20 \text{ bulan} = Rp20.200.000,00$ ;
3. Bahwa kekurangan gaji selama 7 bulan Mei 2011 - November 2011 yaitu:  $Rp1.010.000,00 - Rp560.800,00$  (di bawah UMR)  $= Rp449.200,00 \times 7 \text{ bulan} = Rp3.144.400,00$  maka  $a + b = Rp20.200.000,00 - Rp3.144.400,00 =$  sebesar  $Rp23.344.400,00$ ;
4. Bahwa pada tanggal 16 Agustus 2011 yang mana Saudara Eko Hardipurnomo, SE dan saudari Siti Syahidah Nurani, SH., dalam surat pernyataan ikut membubuhi tanda tangan dan bukti surat itu terlampir;
5. Bahwa perpanjangan ijin itu telah diberitahu dan disetujui oleh Siti Syahidah Nurani, SH (selaku Biro Kepegawaian);

Hal. 1 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa pada tanggal 25 November 2011, saya menghadap pada Bapak Jayusman, SH., MH., selaku Pemeriksa (Anggota BPH Unmuh Kupang dalam hal ini beliau adalah Ketua Pengadilan Tinggi Agama Kupang) ke Badan Pelaksana Harian (BPH) Universitas Muhammadiyah Kupang untuk diambil Acara Pemeriksaan oleh Bapak Jayusman, SH., MH., maka beliau mengatakan pada saya agar masuk bekerja seperti biasanya. Setelah itu pada tanggal 26 November 2011 saya masuk bekerja seperti biasanya, akan tetapi Munawar, SE., masuk di ruangan kerja BAUK dan mengatakan pada saya "kenapa masuk" dan jawaban saya adalah "bekerja atas perintah Bapak Jayusman masuk seperti biasanya", namun Munawar, SE., mengatakan pada saya "tunggu saja surat pemberhentian bekerja";
7. Bahwa Bapak Jayusman, SH., MH., selaku pemeriksa (Anggota BPH Unmuh Kupang dalam hal ini beliau adalah Ketua Pengadilan Tinggi Agama Kupang) mengatakan pada saya di ruangan kerjanya sebelum saudara Eko Hardipurnomo, SE., dan Saudari Siti Syahidah Nurani, SH., diperiksa oleh Bapak Jayusman, SH., MH., maka Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) batal demi hukum;
8. Bahwa sebagai pekerja mempunyai hak cuti tambahan selama 12 hari kerja, sehingga ketidakhadiran pekerja pada saat perpanjangan cuti dapat diperhitungkan dengan cuti tahunan (Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
9. Bahwa berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan alasan ketidakhadiran pekerja belum dikategorikan dalam kesalahan berat, sehingga pekerja (Ichwan Ruslan) berhak mendapatkan Uang Pesangon, dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 15b ayat 2 dan 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa gugatan Penggugat harus dikualifisir sebagai gugatan yang kabur/*obscuur libel* oleh karena:
  1. Gugatan yang ditujukan kepada Tergugat dalam perkara gugatan perselisihan PHK dan HAK tertanggal 10 Juli 2013 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang tanggal 11 Juli 2013 di bawah register Nomor 24/G/2013/PHI/PN.KPG adalah tidak jelas karena tidak menyebut siapa pimpinan Universitas Muhammadiyah Kupang;

Hal. 2 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa gugatan yang ditujukan kepada Tergugat tanpa menyebut nama Pimpinan yang jelas adalah kabur;
3. Bahwa Penggugat telah diberhentikan dari calon pegawai tetap di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kupang sejak tanggal 1 Desember 2011 berdasarkan Surat Keputusan Badan Pelaksana Harian Universitas Muhammadiyah Kupang Nomor 01/KEP/II.3.BPH/D/2011; sehingga apabila dikaitkan dengan Pasal 82 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 159 serta Pasal 171 Undang – Undang 13 Tahun 2003 gugatan ini telah kadaluarsa;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 8 RV. Tentang Syarat Isi Suatu Gugatan dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 492K/Sip/1970 tanggal 16 Desember 1970 “menyamakan tuntutan yang “tidak jelas” dengan yang “tidak sempurna” karena dalam perihal: gugatan Penggugat ada 2 persoalan yang digugat sekaligus yaitu gugatan Gaji Upah Minimum Pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak; yang menurut Yurisprudensi Mahkamah Agung RI tidak dibenarkan;
5. Bahwa gugatan Penggugat menguraikan *posita* tetapi Penggugat tidak menyertakan atau menguraikan *petitum* sehingga berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 492K/Sip/1970 tanggal 16 Desember 1970 “menyamakan tuntutan yang “tidak jelas” dengan yang “tidak sempurna” karena itu gugatan Penggugat haruslah ditolak;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan yang dikemukakan di atas maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan “tidak dapat diterima” *Niet Ontvankelijk Verklaard*;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan reconvensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa segala sesuatu yang dikemukakan oleh Tergugat pada bagian konvensi di atas dianggap dipergunakan kembali dalam reconvensi ini;
2. Bahwa Tergugat Konvensi/Penggugat Reconvensi tidak ada hubungan hukum dengan Penggugat Konvensi/Tergugat Reconvensi karena telah berakhir sejak dikeluarkannya Surat Keputusan oleh Badan Pelaksana Harian Universitas Muhammadiyah Kupang Nomor 01/KEP/II.3.BPH/D/2011; tentang Pemberhentian Penggugat sebagai Calon Pegawai Tetap di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kupang;
3. Bahwa akibat gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Reconvensi dalam perkara ini mengakibatkan Tergugat Konvensi/Penggugat Reconvensi

Hal. 3 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengalami kerugian immaterial karena nama baik Penggugat Rekonvensi telah tercemar sebagai akibat dari perbuatan Tergugat Rekonvensi;

4. Bahwa memang nama baik seseorang tidak dapat diukur dengan sejumlah uang sebesar apapun, namun dalam rekonvensi ini Penggugat Rekonvensi menuntut kerugian berupa pemulihan nama baik sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah); yang harus dibayar oleh Tergugat Rekonvensi secara tunai dan sekaligus;
5. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat Rekonvensi ini, maka kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara ini lewat Pengadilan Negeri Kupang berkenan melakukan sita jaminan terhadap semua barang-barang baik bergerak maupun tidak bergerak milik dari Tergugat Rekonvensi;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hukum bahwa akibat Tergugat Rekonvensi menggugat Penggugat Rekonvensi ke Pengadilan Hubungan Industrial Kupang melalui Pengadilan Negeri Kupang tanpa suatu alasan yang sah adalah merupakan perbuatan melawan hukum/*onrecht matigedaad* yang merugikan Penggugat Rekonvensi dari sisi immateriil;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar ganti rugi kerugian immaterial kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) secara tunai dan sekaligus;
4. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan oleh jurusita Pengadilan Negeri Kupang terhadap barang-barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat Rekonvensi;
5. Mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang telah memberikan putusan Nomor 24/G/2013/PHI/PN.KPG., tanggal 10 Desember 2013 yang amarnya sebagai berikut:

## DALAM KONVENSI

### Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat Konvensi;

### Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat Konvensi seluruhnya;

Hal. 4 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara ;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 10 Desember 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Desember 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 24/Kas/G/2013/PH/PN.KPG., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal 16 Desember 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 20 Desember 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang pada tanggal 27 Desember 2013;

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

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

- Keberatan atas kaduluarsa sesuai dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga gugatan Penggugat dikualifikasikan telah *daluarsa*, Sedangkan kita mengambil contoh kasus *\*\*Judicial Review* Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kasus posisi; Marthen Boiliu (39) akhirnya memenangkan gugatannya terhadap Pasal 96 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Mahkamah Konstitusi (MK). Satpam tersebut seorang diri menggugat negara berkat inspirasi yang diperolehnya dari pengalaman Yusril Ihza Mahendra, seorang pengacara yang selama ini berhasil memenangkan banyak perkara di MK. MK mengabulkan permohonan Marthen Boiliu, eks. petugas satpam PT. Sandhy Putra Makmur, yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sejak 2 Juli 2009. Marthen bekerja sejak 15 Mei 2002. Atas PHK tersebut, Marthen belum menerima pembayaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak dari perusahaan tempatnya bekerja. Padahal,

Hal. 5 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pesangon dan hak lain itu diatur dalam Pasal 163 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Marthen baru mengajukan tuntutan pembayaran uang pesangon, penghargaan, dan penggantian hak itu pada Juni 2012. Akan tetapi, ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pesangon hanya bisa dituntut dua tahun setelah PHK mengakibatkan Marthen tidak dapat mengajukan tuntutan. Dalam pertimbangannya, MK menyebutkan, hak Pemohon untuk menuntut upah merupakan hak yang timbul karena Pemohon melakukan pengorbanan berupa adanya prestasi kerja. Sama halnya dengan perlakuan terhadap hak kepemilikan terhadap benda, hak tersebut perlu dilindungi hingga si pemilik hak menyatakan melepaskan haknya. Atas putusan tersebut, Hakim Konstitusi Hamdan Zoelva mengajukan pendapat berbeda (*dissenting opinion*). Menurut Hamdan, MK tidak dapat membatalkan pasal tersebut secara keseluruhan. Perundingan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah pun didorong untuk memperoleh titik temu, termasuk soal upah. Analisa Kasus: Kasus di atas membuktikan bahwa hukum masih berpihak pada orang yang seharusnya mendapat perlindungan secara hukum, dalam hal kasus di atas seorang satpam dengan sendiri dengan dibantu 2 orang pakar ahli hukum tata Negara mengajukan gugatan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal ini berbunyi, "Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi *kedaluwarsa* setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak";

- Perdebatan tentang *daluwarsa* PHK sampai saat ini masih terus bergulir di antara praktisi hubungan industrial. Sejauh ini, ada yang berharap meraup untung dari *daluwarsa* kasus. Dalam perspektif hukum perdata *kedaluwarsa* mengakibatkan dua hal. Pertama, membebaskan seseorang dari kewajiban atau menyebabkan gugur hak menuntut seseorang (*praescriptio/extinctive verjaring*). Dalam konteks ini, kesempatan mendapatkan hak berakhir karena alasan *daluwarsa*. Kedua, *kedaluwarsa* menyebabkan seseorang memperoleh hak tertentu (*usucapio/acquisitieve verjaring*). Merujuk pada beberapa ketentuan hukum ketenagakerjaan, *kedaluwarsa* dalam hubungan industrial mengakibatkan dua hal, yakni: hapus atau gugurnya hak dan berakhirnya kewajiban. Dalam posisi itu *daluwarsa* menguntungkan bagi pengusaha. *Kedaluwarsa* hak *mutatis mutandis* membebaskan pengusaha melunasi kewajibannya kepada pekerja. Karena itu, *daluwarsa* bisa disetarakan sebagai proses hukum diam-diam yang menguntungkan

Hal. 6 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengusaha. Jelas jika diterjemahkan maka Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bertolak belakang dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi,

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";

- Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusannya telah merevisi isi sebuah pasal yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada (Kamis, 19/9/2013). Setelah merevisi dan memaknai baru isi Pasal 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait masalah pekerja alih daya, kali ini Majelis Hakim MK menghapus ketentuan masa *daluwarsa* pembayaran upah buruh yang tercantum dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimohonkan oleh pekerja sekuriti PT. Sandy Putra Makmur. Putusan MK ini merupakan sebuah putusan yang memberikan rasa keadilan bagi nasib buruh ketika menghadapi masalah hubungan industrial, khususnya ketika menghadapi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Putusan Majelis Hakim MK ini memberikan kepastian kepada buruh tentang proses perselisihan hubungan industrial yang kerap kali merugikan buruh. Bahwa putusan MK ini dengan sendirinya juga membatalkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha";
- Dengan dibatalkannya isi Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga berimbas pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka pekerja/buruh bisa kapan saja menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tanpa adanya kekhawatiran perkara sudah *daluwarsa*. Selama ini, banyak pengusaha berlindung pada Pasal 96 Undang-Undang 13/2003 dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga pengusaha pasif dan membiarkan pekerja/buruh yang pro aktif menggugat di PHI. Faktanya hingga saat ini hampir 95 persen gugatan di PHI dilakukan oleh pekerja/buruh, karena selama ini pekerja/buruh khawatir kasus menjadi *daluwarsa*, dan hak-haknya pekerja menjadi hilang. Dengan adanya putusan MK ini maka pekerja/buruh tidak perlu takut lagi perkara menjadi *kedaluwarsa*, dan pekerja/buruh tetap bisa menggugat hak-haknya kapan

Hal. 7 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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

saja pekerja mau menggugat. Terkait dengan resiko perusahaan, putusan MK ini memiliki konsekuensi ekonomis bagi perusahaan bila pengusaha tetap pasif dalam menghadapi perselisihan hubungan industrial dengan pekerja/buruh, yaitu pengusaha wajib membayar terus upah berjalan/upah proses kepada pekerja (sesuai ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang 13/2003) selama proses perselisihan hubungan industrial ini berlangsung, sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dan final dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Dengan adanya putusan MK ini maka ke depan akan banyak perusahaan yang melakukan gugatan secara pro aktif ke PHI, untuk menghindari kewajiban membayar upah poses secara terus menerus. Pesangon PHK Daluwarsa, Mantan Satpam Ujikan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Marten Boiliu, Pemohon uji materi Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tujuh tahun Marten Boiliu menjalani profesi sebagai petugas Satuan Pengaman (Satpam) pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui perusahaan penyedia jasa pengamanan. Marten mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika perusahaan jasa pengamanan tempat dia bernaung, tidak lagi menjalin hubungan kerja dengan BUMN tempat di mana dia ditugaskan. Marten kehilangan hak atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak karena tidak mengajukan tuntutan atas hak-hak tersebut dalam kurun waktu dua tahun. Artinya, setelah melampaui masa dua tahun, tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja mengalami daluwarsa. Begitulah ketentuan Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Marten Boiliu merasa hak konstitusionalnya dirugikan atas berlakunya ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya, Marten mengadu ke Mahkamah Konstitusi (MK) untuk menguji ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Permohonan Marten diregistrasi oleh Kepaniteraan MK dengan Nomor 100/PUndang-Undang-X/2012 pada 3 Oktober 2012.

Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, "Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak." Menurut Marten, ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang

Hal. 8 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Marten dalam permohonan berkisah ihwal profesi yang digelutinya, yaitu sebagai petugas Satpam di PT. Sandy Putra Makmur (PT. SPM) yang bergerak di bidang penyedia jasa pengamanan. Tujuh tahun lebih ia mengabdikan di PT. SPM, yaitu sejak 15 Mei 2002. Pada 1 Juli 2009, Marten bersama 65 Satpam lainnya di-PHK oleh PT SPM berdasarkan Surat Keterangan PHK Nomor: 760/SEKR/01/SPM-02/VH/2009. Marten mengaku tidak menerima pembayaran apapun terkait berakhirnya hubungan kerja tersebut;

Pasca keluarnya SK PHK, Marten dan 65 temannya tidak memiliki kemampuan untuk menuntut pertanggungjawaban PT. SPM mengenai hak-hak normatif atas PHK sebagaimana ketentuan Pasal 156 jo. Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan perasaan takut dan cemas akan resiko tidak dipekerjakan lagi saat PT. SPM kembali memenangkan tender jasa pengamanan. Dua tahun pasca PHK berlalu, PT SPM tidak lagi menjalin hubungan kerja dengan perusahaan di mana Marten dan kawan-kawannya ditugaskan (PT Telkom);

Syahkan, tiga tahun pasca PHK berlalu, pada Juni 2012 Marten bersama 65 temannya melakukan perundingan bipartit dengan PT. SPM Perundingan bipartit gagal, sehingga perselisihan didaftarkan ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan untuk dimediasi. Namun, pihak PT. SPM tidak pernah menghadiri mediasi. Marten dkk. berencana mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Gugatan Kadaluwarsa Mengenai gugatan kadaluwarsa, Mahkamah Agung RI pernah mengeluarkan putusan Nomor 183 K/Pdt.Sus/2012 mengenai perselisihan hubungan industrial. MA dalam amar putusan menyatakan menolak permohonan kasasi Zaenal karena tuntutan pembayaran upah yang diajukan Zaenal telah melampaui waktu dua tahun sebagaimana ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Putusan MA yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) juga merugikan Marten dkk. yang hendak mengajukan gugatan terhadap kasus yang sama kadaluwarsanya;

**\*\*Amar Putusan MK terhadap Uji Materi Undang-Undang Ketenagakerjaan**

1. 8/29/2013 Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Uji Materi Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-V/2003 tentang Kesalahan Berat, Mengadili: 1. Mengabulkan permohonan Para

Hal. 9 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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

- Pemohon untuk sebagian; 2. Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: • Pasal 158; • Pasal 159; • Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat bukan atas pengaduan pengusaha ..."; • Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat kecuali Pasal 158 ayat (1),..."; • Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat Pasal 158 ayat (1)..."; • Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)..."; bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-V/2003 tentang Kesalahan Berat 3. Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat bukan atas pengaduan pengusaha ..."; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1)..."; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat Pasal 158 ayat (1)..."; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..." Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; 4. Menolak permohonan Para Pemohon untuk selebihnya;
4. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 tentang Hak Berunding Serikat Pekerja Mengadili: 1. Menyatakan permohonan Pemohon dikabulkan untuk sebagian; 2. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
5. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 tentang Hak Berunding Serikat Pekerja 3. Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang: i) frasa, "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...", dihapus, sehingga berbunyi, "para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh", dan ii) ketentuan tersebut dalam angka (i) dimaknai, "dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat

Hal. 10 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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

pekerja/serikat buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan";

6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 tentang Hak Berunding Serikat Pekerja 4. Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat; 5. Menyatakan Pasal 120 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang: i) frasa, "Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...", tidak dihapuskan, dan
7. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 tentang Hak Berunding Serikat Pekerja ii) ketentuan tersebut tidak dimaknai, "dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan"; 6. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya; 7. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
8. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses MENGADILI Menyatakan: 1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon; 2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

Hal. 11 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses 3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap; 4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
10. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Efisiensi MENGADILI Menyatakan: 1. Permohonan Para Pemohon dikabulkan untuk sebagian; 2. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa "perusahaan tutup" tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu"; 3. Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa "perusahaan tutup" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu";
11. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Efisiensi 4. Memerintahkan pemuatan Putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya; 5. Menolak permohonan Para Pemohon untuk selain dan selebihnya;
12. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang *Outsourcing* MENGADILI Menyatakan: 1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian; 2. Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi

Hal. 12 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

13. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang *Outsourcing* 3. Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; 4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;. 5. Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
14. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 tentang PHK karena Pengusaha tidak membayar upah MENGADILI Menyatakan: 1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya; 2. Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai: "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu";
15. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU-IX/2011 tentang PHK karena Pengusaha tidak membayar upah 3. Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai: "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan

Hal. 13 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu"; 4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

I. Dalam eksepsi.

Bahwa dalil bantahan Tergugat intinya mengatakan bahwa gugatan Penggugat harus dikualifisir sebagai gugatan yang kabur/*obscuur libel* dengan alasan-alasan sebagaimana point 1 s/d 5 maka perlu ditanggapi dan dijelaskan sebagai berikut:

1.1. Bahwa para pihak dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, bukan orang perorangan maka dalam kasus ini sudah sangat jelas bahwa pimpinan perguruan tinggi adalah Rektor maka yang menjadi para pihak adalah Rektor sebagai Tergugat;

1.2. Bahwa dalam eksepsi point 3 dikatakan Penggugat telah diberhentikan dari calon pegawai tetap di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kupang sejak tanggal 1 Desember 2011 berdasarkan surat keputusan badan pelaksana harian Universitas Muhammadiyah Kupang Nomor 01/kep/Il.3.BPH/D/2011.....dan seterusnya sehingga gugatan ini telah kadaluarsa, maka perlu ditanggapi bahwa sebagaimana dijelaskan dalam gugatan Penggugat point 6, pada tanggal 26 November 2011 Penggugat masuk bekerja seperti biasanya, akan tetapi saudara Munawar, SE (Sekretaris BPH) masuk di ruangan kerja biro administrasi umum dan keuangan (tempat Penggugat bekerja) mengatakan kepada Penggugat kenapa masuk kerja dan dijawab Penggugat bahwa masuk kerja atas perintah Bapak Jayusman, SH, MH., selaku pemeriksa (anggota badan pelaksana harian Univesitas Muhammadiyah Kupang) namun saudara Munawar, SE., mengatakan kepada Penggugat tunggu saja surat pemberhentian bekerja;

Bahwa oleh karena sampai dengan saat ini Penggugat belum pernah menerima atau diberikan surat keputusan pemberhentian dari perusahaan;

Hal. 14 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka penerapan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 159 serta Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidaklah tepat dalam kasus *A quo*;

- 1.3. Bahwa terhadap eksepsi point 4 dan point 5 perlu ditanggapi bahwa adalah merupakan kewajiban hakim sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 83 ayat (2), untuk itu Tergugat tidak perlu mempersoalkannya. Bahwa oleh karena sangat jelas dan tidak kabur gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan dalam eksepsi di atas, maka patutlah dalil Tergugat dalam eksepsinya ditolak dan dikesampingkan;

## II. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa seluruh dalil replik dalam eksepsi di atas digunakan kembali pada replik pada pokok perkara;
2. Bahwa dalil bantahan Tergugat dalam pokok perkara ini perlu ditanggapi dan dijelaskan bahwa sebagaimana telah ditanggapi dalam eksepsi di atas bahwa sampai dengan saat ini (gugatan diajukan) Penggugat tidak pernah diberikan surat PHK sebagaimana didalilkan oleh Tergugat maka jelas hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tetap berlanjut dengan konsekwensi logis Hak dan Kewajiban tetap dilaksanakan oleh para pihak, yaitu upah Penggugat harus dibayar karena Penggugat yang selama ini tidak melaksanakan kewajiban untuk bekerja bukan karena kemauan Penggugat tetapi karena dilarang oleh perusahaan/Tergugat untuk tidak boleh bekerja;
3. Bahwa kaitan dengan anjuran Mediator Dinas Nakertrans Kota Kupang jelas Penggugat harus tolak karena yang dimohonkan penyelesaian oleh Penggugat adalah menyangkut tuntutan hak pekerja (perselisihan hak) bukan PHK, mediator menganjurkan apa yang tidak diminta. Bahwa berdasarkan uraian dan penjelasan replik dalam pokok perkara ini maka Penggugat menyatakan bahwa yang dituntut dalam perkara ini adalah hak-hak normatif Penggugat yang belum dibayarkan selama ini;

## III. Dalam Rekonvensi

1. Bahwa seluruh dalil replik dalam eksepsi dan pokok perkara di atas digunakan kembali pada jawaban terhadap gugatan rekonvensi;

Hal. 15 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014



2. Bahwa dalam gugatan rekonvensi intinya mengatakan bahwa Penggugat Rekonvensi mengalami kerugian inmaterial karena nama baik Penggugat Rekonvensi tercemar dan perbuatan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dikategorikan sebagai perbuatan melanggar hukum dalam (*on recht matige daad*);

Terhadap dalil ini perlu ditanggapi bahwa dalil seperti ini adalah bertentangan dengan asas hukum acara perdata karena tidak ada larangan bagi orang atau badan hukum untuk mengajukan yang atau ke pengadilan karena gugatan adalah tindakan untuk menuntut hak atau mempertahankan hak menurut hukum, dengan demikian pengajuan gugatan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak dapat dikualifisir sebagai perbuatan melawan hukum;

Dengan alasan ini maka gugatan rekonvensi harus ditolak dan dikesampingkan;

Berdasarkan seluruh uraian dalam reflik baik terhadap eksepsi maupun pokok perkara serta jawaban atas gugatan rekonvensi, maka Penggugat secara tegas menyatakan bahwa Penggugat menuntut hak-hak normatif yang selama ini belum dibayarkan oleh Tergugat, Penggugat mengajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa para pihak dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, bukan orang perorangan maka dalam kasus ini sudah sangat jelas bahwa pimpinan perguruan tinggi adalah Rektor maka yang menjadi para pihak adalah Rektor sebagai Tergugat;
2. Bahwa kaitan dengan anjuran mediator Dinas Nakertrans Kota Kupang jelas Penggugat harus tolak karena yang dimohonkan penyelesaian oleh Penggugat adalah menyangkut tuntutan hak pekerja (perselisihan hak) bukan PHK, mediator menganjurkan apa yang tidak diminta. Bahwa berdasarkan uraian dan penjelasan replik dalam pokok perkara ini maka Penggugat menyatakan bahwa yang dituntut dalam perkara ini adalah hak-hak normatif Penggugat yang belum dibayarkan selama ini;
3. Bahwa Penggugat menyatakan tidak pernah diberikan surat PHK sebagaimana didalilkan oleh Tergugat maka jelas hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tetap berlanjut dengan konsekuensi logis Hak dan Kewajiban tetap dilaksanakan oleh para pihak, yaitu Upah Penggugat harus dibayar karena Penggugat yang selama ini tidak melaksanakan kewajiban untuk bekerja bukan karena kemauan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tetapi karena dilarang oleh perusahaan/Tergugat untuk tidak boleh bekerja;

4. Bahwa kaitan dengan anjuran mediator Dinas Nakertrans Kota Kupang jelas Penggugat harus tolak karena yang dimohonkan penyelesaian oleh Penggugat adalah menyangkut tuntutan hak pekerja (perselisihan hak) bukan PHK, mediator menganjurkan apa yang tidak diminta. Bahwa berdasarkan uraian dan penjelasan replik dalam pokok perkara ini maka Penggugat menyatakan bahwa yang dituntut dalam perkara ini adalah hak-hak normatif Penggugat yang belum dibayarkan selama ini;

Bahwa pembuktian dari Pihak Tergugat, selaku Penggugat membantah secara tegas keseluruhannya yang termaktub dalam point 1 sampai point ke 4 sebagai berikut:

1. Bahwa Bukti T2 dari Tergugat Surat Panggilan I untuk Penggugat tertanggal 24 Agustus 2011 dengan Nomor : 130/II.3.AU/D/2011 perihal Panggilan yang mana saya yang bersangkutan tidak pernah mendapatkan surat panggilan, ini hanyalah kebohongan pihak Universitas Muhammadiyah Kupang;
2. Bahwa Bukti T3 dari Tergugat Surat Panggilan II untuk Penggugat tertanggal 8 September 2011 dengan Nomor: 131.47II.3.AU/D/2011 Perihal panggilan yang mana saya yang bersangkutan tidak pernah mendapatkan surat panggilan, ini hanyalah kebohongan pihak Universitas Muhammadiyah Kupang;
3. Bahwa Bukti T4 dari Tergugat Surat Panggilan III untuk Penggugat tertanggal 26 September 2011 dengan Nomor: 140.2/II.3.AU/D/2011 Perihal panggilan yang mana saya yang bersangkutan tidak pernah mendapatkan surat panggilan, ini hanyalah kebohongan pihak Universitas Muhammadiyah Kupang, bahwa pada tanggal 25 September 2011 para karyawan maupun dosen menerima gaji oleh karena tanggal 26 September 2011 sudah libur bersama untuk Idul Fitri, maka sangat jelas-jelas pihak Universitas Muhammadiyah Kupang telah membuat Kebohongan Belaka dan terang-terangan telah menipu secara nyata;
4. Bahwa Bukti T5 dari Tergugat Surat Pemutusan Hubungan Kerja 25/KEP/II.3-BPH/D/2011 untuk Penggugat tertanggal 01 Desember 2011 dengan Nomor: 01/KEP/II.3.BPH/D/2011 Perihal PHK yang mana saya yang bersangkutan tidak pernah mendapatkan surat PHK sampai saat ini, ini hanyalah kebohongan pihak Universitas

Hal. 17 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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

Muhammadiyah Kupang. Bahwa Bapak Jayusman,SH.,MH., (Ketua Pengadilan Tinggi Agama Kupang) sebagai anggota BPH pada Universitas Muhammadiyah Kupang selaku pemeriksa dalam Berita Acara Pemeriksaan terhadap saya mengatakan bahwa PHK itu adalah cacat hukum;

Maka Penggugat secara tegas menyatakan bahwa Penggugat menuntut hak-hak normatif yang selama ini belum dibayarkan oleh Tergugat;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta sebagaimana telah Penggugat kemukakan di atas, maka kesimpulan telah berhasil membuktikan dalil gugatan Penggugat secara keseluruhan, sebaliknya Tergugat tidak berhasil membuktikan dalil sangkalan atau bantahannya secara keseluruhan;

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 16 Desember 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 27 Desember 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang, ternyata *Judex Facti* telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya;

bahwa gugatan Penggugat saat ini Pemohon Kasasi dinyatakan *daluwarsa*, karena PHK dilakukan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 1 Desember 2011 dan surat gugatan diajukan pada tanggal 11 Juli 2013, dengan demikian telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *jo*. Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Ichwan Ruslan, A.Md., tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Hal. 18 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### 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

Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

**M E N G A D I L I :**

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **ICHWAN RUSLAN, A.Md.**, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **11 Maret 2014** oleh **H. YULIUS, SH., MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH., MH.**, dan **ARIEF SOEDJITO, SH., MH.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh **RITA ELSY, SH., MH.**, Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

ttd./ **DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH., MH.** ttd./ **H. YULIUS, SH., MH.**

ttd./ **ARIEF SOEDJITO, SH., MH.**

Panitera Pengganti

ttd./ **RITA ELSY, SH., MH.**

**UNTUK SALINAN**  
**MAHKAMAH AGUNG RI.**  
a.n Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

**RAHMI MULYATI, SH., MH.**  
NIP: 19591207 198512 2 002

Hal. 19 dari 19 hal. Put. Nomor 61 K/Pdt.Sus-PHI/2014