



**P U T U S A N**

**No. 536 K/Pdt.Sus/2011**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

PT DUTAPENDAWA KHARISMA, berkedudukan di Jalan Mangga Besar Raya No. 83-85, Jakarta, diwakili oleh Direktornya: WIRALOKA INDRADJADJANATA, dalam perkara ini memilih domisili hukum di alamat kuasanya dan memberikan kuasa kepada HERI SURYADI, SH., MH., HERFIAN, SH., LISA DELINA SITUMEANG, SH., dan BONAPARTE, SH., para Advokat dari HERI SURYADI & Partners, beralamat di Jalan Danau Poso No. 157, Bendungan Hilir, Jakarta Pusat, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 25 April 2011;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

m e l a w a n :

1. RINALDI, bertempat tinggal di Kampung Rawa Sawah No. 3, RT. 07/RW. 08, Kel. Kampung Rawa, Kec. Johar Baru, Jakarta Pusat;

2. NUR HASAN, bertempat tinggal di Jalan Pinang 2 No. 87, RT.04/RW.02, Jakarta Selatan;

dalam hal ini memberi kuasa kepada SAEPUL TAVIP dan TIMBUL SIREGAR, Presiden dan Sekretaris Jenderal pada Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI), beralamat di Wisma Raudha, Lt.2, Terusan Kuningan, Mampang Prapatan, Jl. H.R. Rasuna Said No.21, Jakarta, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 24 Mei 2011;

Para Termohon Kasasi dahulu Penggugat I dan Penggugat II;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang para Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat I dan Penggugat II telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai

Hal. 1 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya atas dalil-dalil :

1. Bahwa para Penggugat adalah Karyawan Tetap pada tempat Tergugat dengan masa kerja dan upah pokok sebagai berikut :
  - a. Nama : Rinaldi;  
Mulai bekerja : 1 April 1998;  
Jabatan : Sekuriti/Tenaga Pengamanan;  
Upah : Rp. 1.258.000,- per bulan;
  - b. Nama : Nur Hasan;  
Mulai bekerja : 30 Maret 2005;  
Jabatan : *House Keeping*;  
Upah : Rp. 1.080.000,- per bulan;
2. Bahwa para Penggugat adalah anggota Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari, dengan nomor Bukti Pencatatan 490/I/P/VI/2009 tertanggal 26 Juni 2009 yang dikeluarkan oleh Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat;
3. Bahwa Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari berafiliasi ke Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) berdasarkan Surat Permohonan Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari ke Dewan Eksekutif Nasional OPSI tanggal 3 Agustus 2009, dan telah diterima menjadi anggota OPSI melalui surat Dewan Eksekutif Nasional OPSI tanggal 14 Agustus 2009;
4. Bahwa para Penggugat adalah karyawan yang baik dan berdedikasi serta sangat loyal kepada Tergugat;
5. Bahwa selama bekerja di Tergugat, para Penggugat melihat banyak permasalahan ketenagakerjaan yang belum sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku seperti masalah sistem pengupahan, status kerja, upah lembur (baik harian maupun ketika lembur di hari libur nasional), masih adanya pemotongan upah ketika pekerja sakit atau izin, dan upah yang masih di bawah UMP yang berlaku;
6. Bahwa atas segala permasalahan tersebut di atas para pekerja (termasuk para Penggugat) seringkali mempertanyakan perbaikan kondisi-kondisi tersebut kepada Tergugat;
7. Bahwa atas pertanyaan dan permintaan para pekerja (termasuk para Penggugat) agar Tergugat memperbaiki kondisi kerja di tempat kerja, pihak Tergugat tidak memperdulikan atas permasalahan yang muncul tersebut;

Hal. 2 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



8. Bahwa atas sikap Tergugat yang tidak merespon permintaan para pekerja (termasuk para Penggugat), akhirnya para pekerja (termasuk para Penggugat) bersepakat untuk membentuk Serikat Pekerja di tempat kerja yang diberi nama Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari (Mabes Berdikari) yang dicatatkan tanggal 26 Juni 2009 di Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Pusat. Bahwa tujuan didirikannya Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari ini adalah untuk memperbaiki kondisi kerja sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku;
9. Bahwa dalam kongres pertama Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari tersebut terpilih Sdr. Rinaldi (Penggugat) sebagai ketua umum pertama Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari, dan Sdr. Nur Hasan (Penggugat) terpilih sebagai Wakil Ketua Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari;
10. Bahwa atas amanat para anggota tersebut yang memilih para Penggugat menjadi Pengurus Inti Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari maka para Penggugat (Sdr. Rinaldi dan Sdr. Nur Hasan) mulai menjalankan tugasnya sebagai pengurus. Bahwa para Penggugat beberapa kali mengirim surat ke Tergugat meminta untuk bertemu dan menceritakan keluhan pekerja atas permasalahan yang ada di tempat kerja. Bahwa atas beberapa kali surat yang dikirim para Penggugat atas nama pengurus Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari tersebut, ternyata Tergugat tidak pernah meresponnya, dan hingga saat ini pihak Tergugat tidak pernah mau bertemu dengan pengurus pengurus Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari;
11. Bahwa selain itu para Penggugat atas nama pengurus Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari juga berkirim surat ke Tergugat untuk meminjam ruangan di tempat kerja untuk mengadakan rapat pengurus Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari dengan anggotanya. Bahwa dari beberapa kali permohonan untuk meminjam tempat, pihak Tergugat juga tidak pernah meresponnya. Bahwa hal ini berarti pihak Tergugat tidak memberikan ijin kepada Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari untuk menggunakan tempat di perusahaan guna melaksanakan kegiatan organisasi;
12. Bahwa atas surat-surat dan kegiatan Serikat Pekerja Mangga Besar Berdikari tersebut, secara tiba-tiba Penggugat (Sdr Rinaldi) mendapatkan surat PHK dari Tergugat tanggal 4 Januari 2010 tanpa adanya alasan yang jelas. Bahwa hal serupa juga dialami Penggugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lainnya (Sdr. Nur Hasan) yang secara tiba-tiba mendapatkan surat PHK dari Tergugat tanggal 4 Januari 2010;

13. Bahwa alasan PHK yang disampaikan Tergugat kepada Penggugat Sdr. Rinaldi adalah karena Penggugat memberikan keterangan tidak benar (palsu) kepada Tergugat dalam permohonan ijin tidak masuk kerja pada tanggal 12 Desember 2009. Bahwa atas tuduhan tersebut maka Penggugat Sdr. Rinaldi menolak segala tuduhan tersebut. Bahwa faktanya Penggugat Sdr. Rinaldi tetap masuk kerja pada tanggal 12 Desember 2009 dan meminta ijin jam 06.00 wib tanggal 13 Desember ke pimpinannya yaitu *Chief Security* yaitu Sdr. Asep Kusdinar;
14. Bahwa alasan PHK yang disampaikan Tergugat kepada Penggugat Sdr. Nur Hasan adalah karena pelanggaran atas peraturan perusahaan yaitu tidak mengerjakan tugas dan perintah atasan dalam pembuatan laporan kerja dan melawan perintah atasan dalam penugasan. Bahwa atas tuduhan tersebut maka Penggugat Sdr. Nur Hasan menolak segala tuduhan tersebut. Bahwa faktanya Penggugat Sdr. Nur Hasan tetap mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan *job desk* yang diterimanya dari atasan;
15. Bahwa upah para Penggugat (Sdr. Rinaldi dan Sdr. Nur Hasan) hanya dibayarkan 4 hari kerja di bulan Januari 2010. Bahwa sejak tanggal 4 Januari 2010 hingga saat ini Para Penggugat tidak pernah menerima upah lagi;
16. Bahwa atas PHK ini pihak Tergugat hanya menawarkan kepada Penggugat Sdr. Rinaldi sebesar Rp. 6.000.000,- dan kepada Penggugat Sdr. Nur Hasan hanya sebesar Rp. 2.000.000,-;
17. Bahwa atas penawaran dari Tergugat tersebut maka para Penggugat (Sdr. Rinaldi dan Sdr. Nur Hasan) menolaknya;
18. Bahwa pada tanggal 18 Februari 2010 antara pekerja (diwakili oleh OPSI) dan Manajemen (yang diwakili oleh Heri Suryadi & partners) melaksanakan perundingan bipartit yang akhirnya mengalami kebuntuan;
19. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap para Penggugat tersebut, jelas-jelas telah melanggar ketentuan :
  - a. Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) UU NO. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

“(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

Hal. 4 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



*kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut;*  
*(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;*

20. Bahwa sampai saat ini para Penggugat belum pernah mendapatkan Surat Peringatan I, II dan III apalagi secara berturut-turut. Bahwa adanya Surat Peringatan yang diberikan kepada para Penggugat adalah tidak benar;

21. Bahwa selain itu PHK yang dilakukan Tergugat tersebut juga melanggar Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

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

22. Bahwa kembali Penggugat nyatakan bahwa faktanya Tergugat belum pernah melakukan suatu upaya apapun untuk menghindari PHK. Bahwa tindakan dan keinginan PHK yang dilakukan Tergugat telah menabrak dan melanggar ketentuan UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

23. Bahwa pada saat perundingan bipartit kedua, pihak Tergugat tetap ingin mem-PHK Penggugat dengan kesediaan membayar kompensasi PHK kepada Penggugat Sdr. Rinaldi sebesar Rp.6.000.000,- dan kepada Penggugat Sdr. Nur Hasan hanya sebesar Rp.2.000.000,- Bahwa atas sikap dan penawaran tersebut para Penggugat menyatakan menolak dan menuntut kompensasi PHK sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 2 x Pasal 156 (2) + Pasal 156 (3) + Pasal 156 (4) + Upah Berjalan;

24. Bahwa atas kebuntuan perundingan bipartite tersebut maka berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak Penggugat membawa masalah ini ke Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KDKI Jakarta;



25. Bahwa atas pencatatan yang dilakukan Tergugat tersebut maka Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melakukan proses penawaran Konsiliator dan melakukan sidang mediasi. Bahwa atas sidang mediasi tersebut ternyata Tergugat tetap ingin mem-PHK para Penggugat dengan memberikan kompensasi PHK kepada Penggugat Sdr. Rinaldi sebesar Rp.6.000.000,- dan kepada Penggugat Sdr. Nur Hasan hanya sebesar Rp. 2.000.000,-. Bahwa atas penawaran tersebut Penggugat menolaknya dan menuntut kompensasi PHK sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 2 x Pasal 156 (2) + Pasal 156 (3) + Pasal 156 (4) + Upah Berjalan;
26. Bahwa atas kebuntuan di tingkat mediasi tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta telah mengeluarkan Surat Anjuran no. 88/ANJ/D/VI/2010 tertanggal 21 Juni 2010 yang isinya adalah sebagai berikut:

MENGANJURKAN:

1. Agar pihak perusahaan PT. Duta Pendawa Kharisma atas pemutusan hubungan kerjanya dengan Sdr. Rinaldi dan Sdr. Nur Hasan terhitung mulai tanggal 30 Mei 2010 bersedia membayar kompensasi berupa Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 (3) dan Penggantian Hak sesuai Pasal 156 (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan membayar upah proses sejak Januari sampai dengan Mei 2010;

a. Sdr. Rinaldi:

Masa kerja	: 12 Tahun;		
Upah	: Rp. 1.228.000/bulan;		
Uang Pesangon	: 1 x 9 x Rp. 1.228.000,	= Rp. 11.052.000,-	
Uang PMK	: 1 x 3 x Rp. 1.228.000,-	= Rp. 6.140.000,-	
Penggantian Hak	: 15% x Rp.17.192.000,-	= Rp. 2.578.800,-	
Upah proses	: 5 bulan (Januari s.d Mei 2010)		
	5 bulan x Rp.1.228.000,-	= Rp. 6.140.000,-	
Jumlah		= Rp. 25.910.800,-	

b. Sdr. Nur Hasan:

Masa kerja	: 5 Tahun;		
Upah	: Rp. 1.084.000/bulan;		
Uang Pesangon	: 1 x 6 x Rp.1.084.000,-	= Rp. 6.504.000,-	
Uang PMK	: 1 x 2 x Rp.1.084.000,-	= Rp. 2.168.000,-	
Penggantian Hak	: 15% x Rp. 8.672.000,-	= Rp. 1.300.800,-	



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah proses : 5 bulan (Januari s.d Mei 2010)

5 bulan x Rp. 1.084.000,- = Rp. 5.420.000,-

Jumlah = Rp. 15.392.800,-

2. Agar pihak pekerja (Sdr. Rinaldi dan Sdr. Nur Hasan) bersedia diputuskan hubungan kerjanya oleh PT. Duta Pendawa Kharisma terhitung mulai tanggal 30 Mei 2010 dengan menerima kompensasi sebagaimana tersebut pada huruf a di atas;
  3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas Anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat Anjuran ini;
  4. Apabila pihak-pihak menerima Anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
  5. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak Anjuran ini maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta;
27. Bahwa atas Surat Anjuran tersebut para Penggugat menyatakan menolak isi surat anjuran tersebut. Bahwa alasan para Penggugat menolak isi surat anjuran tersebut adalah karena Mediator tidak objektif dalam melihat masalah ini. Bahwa seharusnya Mediator menerapkan Pasal 164 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu dengan memberikan 2 x Pasal 156 (2) + Pasal 156 (3) + Pasal 156 (4) + upah berjalan;
28. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, yang dalam hal ini adalah di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
29. Bahwa proses PHK terhadap Para Penggugat yang sampai saat ini belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka Tergugat harus tetap membayar hak-hak para Penggugat yaitu upah berjalan bulan Januari 2010 s/d September 2010. Bahwa perhitungan pembayaran upah berjalan untuk Penggugat Sdr. Nur Hasan dan bulan

Hal. 7 dari 30 hal. Put. No. 536 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)



Januari 2010 s/d September 2010 adalah menggunakan dasar Upah Minimum Propinsi (UMP) DKI yaitu sebesar Rp.1.118.009,-. Sedangkan untuk Sdr. Rinaldi tetap menggunakan upah sebesar Rp.1.228.000,- karena sudah di atas UMP DKI Jakarta tahun 2010 ini. Adapun perincian kewajiban Tergugat membayar upah bejalan Para Penggugat tersebut yaitu untuk :

- a. Rinaldi Rp.11.052.000,- dengan perincian 9 bulan x Rp.1.228.000,- = Rp. 11.052.000,- (Januari 2010 s/d September 2010);
- b. Nur Hasan Rp.10.062.081,- dengan perincian 9 bulan x Rp. 1.118.009,- = Rp.10.062.081,- (Januari 2010 s/d September 2010);

30. Bahwa ketentuan tentang kewajiban pembayaran upah berjalan tersebut di atas diatur di Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa :

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

31. Bahwa terhadap PHK yang telah dilakukan Tergugat kepada para Penggugat tersebut, maka secara hukum para Penggugat berhak atas uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta hak lainnya termasuk Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2010 mengingat pelaksanaan Hari Raya Idul Fitri berlangsung pada bulan September 2010 ini. Bahwa hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan :

*"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";*

32. Bahwa perincian kewajiban Tergugat membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak seperti yang telah disebut di atas dengan dasar upah terakhir adalah sebesar Rp. 1.118.009,- (sesuai dengan UMP DKI Jakarta Tahun 2010) untuk Penggugat Sdr. Nur Hasan, dan untuk Penggugat Sdr. Rinaldi sebesar Rp. 1.228.000,- adalah sebagai berikut :

- a. Rinaldi:

Upah perbulan : Rp.1.228.000,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa Kerja : 1 April 1998

I. Uang Pesangon:

2 x 9 x Rp. 1.228.000,- = Rp. 22.104.000,-

II. Uang Penghargaan Masa Kerja

5 x Rp. 1.228.000,- = Rp. 6.140.000,-

III. Uang Penggantian Hak :

15% x Rp. 28.244.000,- = Rp. 4.236.600,-

IV. Cuti Tahunan :

12/25 x Rp. 1.228.000,- = Rp. 589.440,-

V. THR tahun 2010

= Rp. 1.228.000,-

Jumlah = Rp. 34.298.040,-

b. Nur Hasan:

Upah perbulan : Rp.1.118.009,-

Masa Kerja : 30 Maret 2005

I. Uang Pesangon:

2 x 6 x Rp. 1.118.009,- = Rp. 13.416.108,-

II. Uang Penghargaan Masa Kerja

2 x Rp. 1.118.009,- = Rp. 2.236.018,-

III. Uang Penggantian Hak :

15% x Rp. 15.652.126,- = Rp. 2.347.818,-

IV. Cuti Tahunan :

12/25 x Rp. 1.118.009,- = Rp. 536.644,-

VI. THR tahun 2010

= Rp. 1.118.000,-

Jumlah = Rp. 19.654.598,-

33. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat dan otentik, maka berdasarkan ketentuan Pasal 180 HIR mohon agar putusan dalam perkara *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*);

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, bersama ini perkenankanlah Penggugat mengajukan permohonan (petitum) agar yang terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat c.q. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk mengeluarkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

I. DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan permohonan Provisi para Penggugat untuk seluruhnya;

Hal. 9 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



2. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses berjalan dan bulan Januari 2010 s/d September 2010, yaitu kepada Para Penggugat, dengan perincian:
  - a. Rinaldi sebesar Rp. 11.052.000,-
  - b. Nur Hasan sebesar Rp. 10.062.081,-

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus sejak putusan perkara ini diucapkan, sebagaimana ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
4. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses berjalan dan bulan Januari 2010 s/d September 2010 yaitu kepada Para Penggugat, dengan perincian :
  - 4.1. Rinaldi sebesar Rp.11.052.000,-
  - 4.2. Nur Hasan sebesar Rp.10.062.081,-
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Para Penggugat, serta Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2010 dengan perincian:
  - 5.1. Rinaldi sebesar Rp. 34.298.040,-
  - 5.2. Nur Hasan sebesar Rp. 19.654.598,-
6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini ;

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

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

1. Penggugat Reconvensi semula Tergugat Konvensi mohon uraian dalil jawaban pada bagian Konvensi di atas, sepanjang mempunyai kaitan



dengan dalil gugatan Rekonvensi dinyatakan kembali terulang dan menjadi satu kesatuan dengan bagian rekonvensi ini;

## 2. Tergugat Rekonvensi (Pekerja Rinaldi).

2.1. Pekerja Rinaldi adalah karyawan PT Dutapendawa Kharisma/Penggugat Rekonvensi dengan status sebagai Pekerja Waktu Tertentu sesuai dengan Kontrak Kerja tertanggal 05 Juli 2009;

2.2. Sesuai Kontrak Kerja tanggal 05 Juli 2009, yaitu:

- Status : Karyawan Waktu Tertentu;
- Perjanjian : Kontrak Kerja tanggal 05 Juli 2009 mulai tanggal 5 Juli 2009 berakhir tanggal 04 Juli 2010;
- Jabatan : Keamanan;
- Upah : Rp. 1.252.000,- (satu juta dua ratus lima puluh dua ribu rupiah) per bulan;

2.3. Pada hari Sabtu dan Senin tanggal 12 dan 14 Desember 2009 Pekerja Rinaldi tidak masuk kerja tanpa ijin, dengan kronologis :

- Hari Sabtu tanggal 12 Desember 2009, Pekerja Rinaldi meminta rekan kerjanya (Sdr. Susanto dan Sdr. Pardi) untuk menggantikan Pekerja Rinaldi yang saat itu tidak masuk kerja, namun rekan kerjanya tidak bisa menggantikan Pekerja Rinaldi;
- Pada Senin tanggal 14 Desember 2009, kembali Pekerja Rinaldi tidak masuk kerja. Menurut rekan kerjanya, bahwa alasan Pekerja Rinaldi tidak masuk karena sedang berada di Rumah Sakit di Pandeglang sehubungan adanya kecelakaan yang menimpa pamannya Pekerja Rinaldi yang bernama M. Rachman;
- Tidak masuk Pekerja Rinaldi tersebut tidak ada ijin dari manajemen Penggugat Rekonvensi;

2.4. Pada tanggal 27 Desember 2009, Penggugat Rekonvensi memeriksa kebenaran alasan yang diberikan oleh Pekerja Rinaldi. Hal tersebut dilakukan mengingat kinerja Pekerja Rinaldi yang dinilai oleh Penggugat Rekonvensi kurang baik, salah satunya sering merubah jadwal kerja tanpa ijin dan atasannya terlebih dahulu dan mangkir. Pemeriksaan kebenaran alasan tidak masuk tersebut dengan cara Penggugat Rekonvensi menanyakan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang yang disebut oleh Pekerja Rinaldi;



- 2.5. Berdasarkan surat keterangan dan Bagian Administrasi Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang tertanggal 27 Desember 2009, bahwa pada tanggal 12 Desember 2009 tidak ada pasien yang bernama M. Rachman yang berobat di Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang;
- 2.6. Pekerja Rinaldi telah memberikan keterangan tidak benar kepada Penggugat Rekonvensi, dan Pekerja Rinaldi telah mangkir (tidak masuk kerja tanpa ijin) pada tanggal 12 dan 14 Desember 2009. Perbuatan Pekerja Rinaldi tersebut melanggar :
  - a. Pasal 24 huruf A angka 2.1 Peraturan Perusahaan, Tata Tertib Kerja dan Disiplin Karyawan. Pekerja Rinaldi telah merubah jam kerja pada tanggal 12 Desember 2009 tanpa ijin atasan. Pasal tersebut berisi larangan “Merubah jam kerja tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dan atasan yang berwenang”;
  - b. Pasal 24 huruf B angka 2.1 Peraturan Perusahaan, Tata Tertib Kerja dan Disiplin Karyawan. Pekerja telah mangkir 2 (dua) kali dalam satu bulan. Pasal tersebut berisi larangan “mangkir 2 (dua) kali dalam sebulan”;
  - c. Pasal 24 huruf C angka 2.20 Peraturan Perusahaan, Tata Tertib Kerja dan Disiplin Karyawan. Dalam perbuatan mangkir tersebut Pekerja memberikan keterangan/informasi yang tidak benar/palsu kepada perusahaan pada tanggal 12 dan 14 Desember 2009 mengenai alasan tidak masuk kerja karena paman Pekerja Rinaldi kecelakaan. Pasal tersebut berisi larangan “memberikan surat keterangan palsu atau keterangan palsu yang menyangkut hubungan kerja dalam arti yang seluas-luasnya”;
- 2.7. Selain itu, menurut penilaian Penggugat Rekonvensi bahwa perilaku disiplin, kejujuran dan kinerja Pekerja Rinaldi tidak baik. Hal tersebut terbukti adanya kesalahan yang dilakukan sebelumnya dan terjadi pengulangan kesalahan. Pada tanggal 2 Oktober 2009 Pekerja Rinaldi pernah mendapat Surat Peringatan Pertama (SP I) dan Penggugat Rekonvensi, karena Pekerja Rinaldi tidak masuk kerja tanpa ijin pada tanggal 26 September 2009;
3. Tergugat Rekonvensi (Pekerja Nur Hasan).



3.1. Pekerja Nur Hasan adalah karyawan Penggugat Rekonvensi dengan status sebagai Pekerja Waktu Tertentu sesuai dengan Kontrak Kerja tertanggal 30 September 2009, yaitu :

- Status : Karyawan Waktu Tertentu
- Perjanjian : Kontrak Kerja tanggal 30 September 2009 mulai tanggal 30 September 2009 berakhir tanggal 29 September 2010;
- Jabatan : Order Taker (Departemen Housekeeping)
- Upah : Rp. 1.084.000,- (satu juta delapan puluh empat ribu rupiah) per bulan;

3.2. Pekerja Nur Hasan mendapat tugas dari Penggugat Rekonvensi untuk membuat laporan bulanan pekerjaan. Tanpa alasan yang sah, Pekerja Nur Hasan tidak mengerjakan pembuatan laporan bulanan bulan Oktober, Nopember dan Desember 2009;

3.3. Nur Hasan menurut penilaian Penggugat Rekonvensi telah menolak dan mengabaikan perintah atasan karena tidak mau mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh atasan walaupun telah diingatkan oleh atasannya. Perbuatan tersebut melanggar pasal 24 huruf C angka 2.15 Peraturan Perusahaan, Tata Tertib Kerja dan Disiplin Karyawan berupa larangan “menolak atau mengabaikan perintah atasan untuk kepentingan perusahaan”. Nur Hasan telah melakukan kesalahan berat sehingga Penggugat Rekonvensi memutuskan untuk memutuskan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Nur Hasan;

3.4. Melalui surat tertanggal 4 Januari 2010 No. 002/PPH/HRD/I/10, terhitung sejak tanggal 4 Januari 2010 PT DPK memberhentikan Pekerja Nur Hasan;

4. Berdasarkan uraian di atas, cukup berdasar hukum menyatakan Tergugat Rekonvensi telah melakukan kesalahan berat, karena itu PHK yang diputuskan oleh Penggugat Rekonvensi cukup beralasan secara hukum. Karena PHK tersebut didasari atas suatu kesalahan berat, maka Penggugat Rekonvensi berkeyakinan PHK tersebut tanpa kompensasi pesangon;

5. Terhitung sejak tanggal 4 Januari 2010, Pekerja Rinaldi dan Pekerja Nur Hasan (Tergugat Rekonvensi) tidak lagi bekerja dan bertugas pada Penggugat Rekonvensi. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 dan 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan :

Hal. 13 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”;

Pasal 1 angka 30, menyebutkan :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”;

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka terhitung sejak tanggal 4 Januari 2010, Tergugat Rekonvensi tidak berhak lagi atas upah karena tidak ada pekerjaan yang dilakukan .

6. Berdasarkan ketentuan di atas, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi adalah sah :

6.1. Pekerja Rinaldi, sesuai surat tertanggal 4 Januari 2010 No. 001/PPH/HRD/I/10, terhitung sejak tanggal 4 Januari 2010;

6.2. Pekerja Nur Hasan sesuai surat tertanggal 4 Januari 2010 No. 002/PPH/HRD/I/10, terhitung sejak tanggal 4 Januari 2010;

Berdasarkan ketentuan di atas, Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara berkenaan memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM REKONVENSI:

1. Mengabulkan seluruh gugatan Rekonvensi dari Penggugat Konvensi ;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi (Pekerja Rinaldi dan Pekerja Nur Hasan) telah melakukan kesalahan berat ;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat Rekonvensi (Pekerja Rinaldi dan Pekerja Nur Hasan) terhitung masing-masing sejak tanggal 4 Januari 2010 tanpa kompensasi adalah sah ;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 252/PHI.G/2010/PN.JKT.PST, tanggal 27 Januari 2011 yang amarnya sebagai berikut :



DALAM KONPENSI

Dalam Provisi

- Menolak permohonan provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar konpensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat, ditambah Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2010, serta upah yang tidak lagi dibayar Tergugat kepada Para Penggugat selama penyelesaian perkara berlangsung yaitu untuk selama 6 bulan upah, yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp 45.927.600,- (empat puluh lima juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu enam ratus rupiah)., yang terdiri dari:
  1. Penggugat 1 Rinaldi berjumlah sebesar Rp 28.366.800,-;
  2. Penggugat 2 Nur Hasan berjumlah sebesar Rp 17.560.800,-
4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

- Membebaskan biaya perkara kepada negara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.200.000,- (Dua ratus ribu rupiah).

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 18 April 2011 kemudian terhadapnya oleh Tergugat diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 28 April 2011 sebagaimana ternyata dari akte pernyataan permohonan kasasi No. 45/Srt.KAS/PHI/2011/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 10 Mei 2011 ;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 7 Juni 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 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/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

I. *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum mengenai penilaian atas pembuktian status kerja waktu tertentu yang diajukan oleh Pemohon Kasasi.

1. Pemohon Kasasi keberatan terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 28 paragraf ke-1 mengenai pembebanan pembuktian dan penilaian bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi guna membuktikan status kerja para Termohon Kasasi, pertimbangan tersebut yaitu:

“Menimbang ... dst. Dalam pemeriksaan yang dilakukan mediator yang memediasikan perselisihan a quo sebagaimana dinyatakan di dalam anjuran No. 4319/-1.835 tanggal 29 Juni 2010 terungkap masa kerja Penggugat 1 untuk Tergugat telah berlangsung selama 12 tahun berturut-turut, dan Penggugat 2 telah berlangsung selama 5 tahun berturut-turut. Dalam hal ini majelis hakim berpendirian, Tergugat adalah pihak yang paling mungkin membuktikan masa kerja para Penggugat dengan mengajukan alat bukti berupa kontrak kerja, absensi, dan/atau bukti pembayaran/penerimaan upah dari masing-masing Penggugat. Akan tetapi hal ini tidak dilakukan oleh Tergugat. Karena itu merujuk kepada fakta-fakta dan petunjuk-petunjuk yang terdapat selama persidangan majelis hakim berpendirian lamanya masa kerja Penggugat I dan Penggugat II dengan Tergugat adalah sebagaimana yang didalilkan oleh para Penggugat. Penggugat I sejak tanggal 1 April 1998 atau selama 12 tahun dan Penggugat 2 sejak tanggal 30 Maret 2005 atau selama 5 tahun ...”;

2. Pertimbangan hukum tersebut keliru. *Judex Facti* menilai bahwa Pemohon Kasasi tidak mengajukan bukti guna membuktikan status kerja terakhir para Termohon Kasasi. Sebagaimana tercantum didalam halaman 23 dan 24 putusan. Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti-bukti tertulis berupa kontrak kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I tertanggal 5 Juli 2009 (diberi tanda bukti T-1) dan kontrak kerja antara Pemohon Kasasi dengan

Hal. 16 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



Termohon Kasasi II tertanggal 30 September 2009 (diberi tanda bukti T-6);

Di dalam bukti T-1 tersebut sangat jelas tercatat status kerja terakhir Termohon Kasasi

3. Kemudian, *Judex Facti* di dalam putusan tersebut telah mengadopsi penilaian mediator yang tertuang di dalam anjuran No. 4319/-1.835 tanggal 29 Juni 2010;

Pengadilan Hubungan Industri bukanlah lembaga banding atas anjuran yang dikeluarkan oleh mediator, karena itu Pengadilan Hubungan industri tidak dapat mengambil/mendasari pertimbangan dan keyakinan dalam memutuskan didasari atas suatu fakta yang digali oleh mediator. *Judex Facti* seharusnya tidak terpengaruh kepada hasil pertimbangan mediator di dalam anjuran, karena secara tersendiri di dalam persidangan Pengadilan Hubungan Industri dilakukan pemeriksaan atas bukti-bukti para pihak. Sebagaimana telah diuraikan di atas, Pemohon Kasasi telah mengajukan bukti T-1 dan T-6 berupa kontrak kerja waktu tertentu guna membuktikan status kerja para Termohon Kasasi;

II. *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum mengenai penilaian atas pembuktian mengenai tidak ada perundingan sebelum PHK.

4. Pemohon Kasasi keberatan terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* pada paragraph ke-2 halaman 28 mengenai tidak adanya perundingan sebelum PHK maka PHK batal demi hukum, pertimbangan tersebut yaitu:

“Menimbang, bahwa Tergugat secara terang dan tegas mengakui telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat 1 (bukti T-4) dan Penggugat 2 (bukti T-4 = T-8) berdasarkan surat PHK tanggal 4 Januari 2010. meskipun demikian tidak terdapat bukti sebelum pemutusan hubungan kerja diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industri sebagaimana dimaksud oleh Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Tergugat telah merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja terhadap para Penggugat, mengingat di perusahaan Tergugat sudah berdiri serikat pekerja sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 ... dst”;



5. *Judex Facti* telah keliru menilai tanpa membuktikan terlebih dahulu mengenai keberadaan serikat pekerja di perusahaan Pemohon Kasasi.

Pemohon Kasasi secara resmi tidak mengetahui adanya serikat pekerja sebagaimana dimaksud oleh *Judex Facti*, dan pemutusan hubungan kerja terhadap para Termohon Kasasi juga bukan didasari atas adanya persoalan kepengurusan Pemohon Kasasi didalam suatu serikat pekerja sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon Kasasi;

Di luar persoalan sah atau tidaknya serikat pekerja yang dimaksud *Judex Facti* di perusahaan Pemohon Kasasi, perlu Pemohon Kasasi kemukakan mengenai jabatan Termohon Kasasi I sebagai keamanan/Satpam dan mendalilkan juga sebagai ketua suatu serikat pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/buruh, menyebutkan:

“Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam suatu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan”;

Pasal 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan:

“Pengembangan fungsi kepolisian adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh:

- a. Kepolisian khusus;
- b. Penyidik pegawai negeri sipili, dan/atau
- c. Bentuk-bentuk pengamanan swakarsa;

Penjelasan Pasal 3 tersebut yang dimaksud “pengamanan swakarsa” adalah:

“Yang dimaksud dengan “bentuk-bentuk pengamanan swakarsa” adalah suatu bentuk pengamanan yang diadakan atas kemauan, kesadaran dan kepentingan masyarakat sendiri;

Bentuk-bentuk pengamanan swakarsa memiliki kewenangan kepolisian terbatas dalam “lingkungan kuasa tempat” (tritoir gebied/ruimte gebied) meliputi lingkungan pemukiman, lingkungan kerja, lingkungan pendidikan. Contohnya adalah satuan pengamanan



lingkungan di pemukiman, satuan pengamanan pada kawasan perkantoran”;

Satpam adalah bagian dari pengemban fungsi kepolisian sehingga merupakan bagian dari aparat penegak hukum dibawah kepolisian yang harus bertindak mandiri, adil dan netral. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka serikat pekerja tersebut yang telah mengangkat Termohon Kasasi I yang berjabatan sebagai Satpam di perusahaan Pemohon Kasasi diangkat dan dicantumkan serta tercatat sebagai ketua serikat pekerja yang tidak sah tersebut berakibat semua tindakan hukum ketua tersebut terhadap keberadaan serikat pekerjanya menjadi cacat hukum dan tidak sah, atau dengan kata lain serikat pekerja tersebut selain belum diketahui secara sah keberadaannya oleh Pemohon Kasasi, juga legal standing ketua serikat adalah tidak sah;

6. Pelaksanaan atas Pasal 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia juncto Pasal 15 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh dipertegas dengan adanya surat telegram Kapolri No. Pol. STR/227/2001 tanggal 31 Maret 2001 mengenai larangan bagi anggota Satpam untuk menjadi anggota serikat pekerja/buruh;
7. Berdasarkan uraian tersebut, pertimbangan *Judex Facti* yang tidak terlebih dahulu meneliti dan menilai keberadaan serikat pekerja tersebut di perusahaan Pemohon Kasasi adalah keliru dan patut dibatalkan;
8. Para Termohon Kasasi mendalilkan mengenai serikat pekerja, seharusnya Termohon Kasasi I memberikan contoh yang baik kepada lingkungan pekerjaannya mengenai kepatuhan atas pelaksanaan antara hukum. Termohon Kasasi I sebagai anggota Satpam tidak mematuhi ketentuan aturan hukum yang benar yaitu mengenai pelarangan anggota Satpam menjadi anggota serikat pekerja sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia juncto Pasal 15 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/buruh dipertegas dengan adanya surat telegram Kapolri No. Pol. STR/227/2001 tanggal 31 Maret 2001;
9. Pertimbangan *Judex Facti* mengenai perundingan tidak dilakukan sebelum pemutusan hubungan kerja tersebut di atas, juga keliru dan



patut dibatalkan. Berdasarkan bukti T-3 berupa kronologis kejadian tertanggal 23 Desember 2009 (Termohon Kasasi I) dan bukti T-7 berupa Berita Acara Pemanggilan Karyawan (Termohon Kasasi II), terbukti terhadap kedua pekerja yaitu para Termohon Kasasi telah terlebih dahulu dilakukan pemanggilan dan perundingan. Lebih tegas pada angka 16 halaman 5 dan angka 23 halaman 6 putusan Pengadilan Hubungan Industrial telah sangat jelas membuktikan telah adanya perundingan antara pekerja/para Termohon Kasasi dengan pengusaha/Pemohon Kasasi, bahkan perundingan tersebut telah dilakukan sebanyak 2 (dua) kali. Namun tidak terjadi kata sepakat dan kedua pihak tetap menginginkan adanya pemutusan hubungan kerja. Karena keberadaan serikat pekerja di perusahaan sebagaimana dimaksud oleh *Judex Facti* tidak sah legal standingnya, maka perundingan secara langsung terhadap pekerja telah cukup dilakukan, apalagi Termohon Kasasi mendalilkan bahwa para Termohon Kasasi juga sebagai ketua dan wakil ketua, maka perundingan tersebut telah sangat mencukupi dan terpenuhi;

III. *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum pembuktian mengenai bukti Pemohon Kasasi yang tidak dipertimbangkan.

10. Pemohon Kasasi keberatan terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* pada paragraph ke-3 halaman 29 putusan mengenai bukti Pemohon Kasasi telah melakukan klarifikasi atas kebohongan Termohon Kasasi I di RSUD Pandeglang, yaitu:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat, tidak terdapat bukti yang membuktikan dalil Tergugat yang menyatakan telah melakukan klarifikasi atas informasi mengenai Om Penggugat I yang sedang dirawat di RSUD Pandeglang. Berdasarkan hal ini dalil Tergugat tersebut tidak terbukti”;

11. *Judex Facti* telah salah dalam memberikan pertimbangan hukum sangat mengabaikan alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi. Pada halaman 24 putusan terdapat bukti T-5 berupa surat keterangan dari bagian administrasi Rumah Sakit Umum Pandeglang tertanggal 27 Desember 2009;

Bukti tersebut sangat cukup membuktikan bahwa keterangan Termohon Kasasi I tidak masuk kerja karena sedang berada di Serang/Pandeglang karena ada di rumah sakit Pandeglang



mengurus Paman/Om yang kecelakaan Termohon Kasasi I tidak benar;

Berdasarkan fakta tersebut, pertimbangan *Judex Facti* yang menyebutkan tidak terdapat bukti yang membuktikan dalil Tergugat yang menyatakan telah melakukan klarifikasi atas informasi mengenai Om Penggugat I yang sedang dirawat di RSUD Pandeglang, adalah keliru dan membuktikan hanya mendengar sebelah pihak saja yaitu para Termohon Kasasi. Karena itu pertimbangan hukum tersebut patut dikesampingkan, dan sekaligus membuktikan bahwa terbukti Termohon Kasasi I telah melakukan kesalahan berat;

Selain itu berdasarkan bukti T-2 berupa surat peringatan ke-1 tertanggal 2 Oktober 2009 terhadap Termohon Kasasi I, walaupun telah melampaui masa waktu SP tersebut yaitu 6 (enam) bulan, tetapi telah cukup membuktikan dan menjadi pertimbangan bahwa kinerja dan prilaku Termohon Kasasi I tidak layak untuk dipekerjakan, apalagi kesalahan yang terjadi sesuai bukti T-1 berupa SP-1 tersebut sama dengan kesalahan yang terjadi belakangan yaitu tidak masuk kerja tanpa ijin atasan;

12. Ketidak-cermatan *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan hukum dalam memberikan dasar pertimbangan dan putusan berakibat merugikan Pemohon Kasasi.

Pada paragraph ke-3 halaman 29 putusan, *Judex Facti* memberikan pertimbangan sebagai berikut:

“Menimbang ... dst. Berdasarkan fakta tersebut maka dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat tidak masuk kerja tanpa ijin pada tanggal 12 Desember 2010 tidak terbukti. Selanjutnya dalam berita acara tersebut pada tanggal 14 Desember 2010 Penggugat I mengaku tidak masuk kerja, akan tetapi Penggugat mendalilkan telah memberitahukan rencana tersebut kepada atasannya pada tanggal 13 Desember 2010, dengan alasan membantu Om-nya yang mengalami kecelakaan dan sedang dirawat di RS Labuan, yang kemudian diralatnya menjadi RSUD Pandeglang”;

13. *Judex Facti* tidak cermat dalam pertimbangan mengenai waktu kejadian, yaitu tahun 2009 dan tahun 2010.



Tidak masuk kerja tanpa ijin oleh Termohon Kasasi I bukan pada tanggal 12 Desember 2010 dan berita acara tidak masuk kerjanya Termohon I bukan pada tanggal 14 Desember 2010, tetapi semua kejadian ini berlangsung pada tanggal 12 Desember 2009 dan 14 Desember 2009;

Karena *Judex Facti* memberikan pertimbangan waktu tidak masuk kerja tanpa ijin oleh Termohon Kasasi I yaitu tahun 2010, maka pertimbangan *Judex Facti* pada paragraph ke-4 halaman 29 yang berbunyi:

“ ... tidak terdapat bukti yang membuktikan dalil Tergugat yang menyatakan telah melakukan klarifikasi atas informasi mengenai Om Penggugat 1 yang sedang dirawat di RSUD Pandeglang. Berdasarkan hal ini dalil Tergugat tersebut tidak terbukti”;

Adalah pertimbangan yang ikut menjadi keliru, karena klarifikasi yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi guna mengecek kejujuran Termohon Kasasi yang menginformasikan berada di Pandeglang mengurus pamannya yang kecelakaan, berdasarkan bukti T-5 berupa surat keterangan dari bagian administrasi Rumah Sakit Umum Pandeglang tertanggal 27 Desember 2009 adalah tahun 2009, bukan tahun 2010 sebagaimana yang dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

IV. *Judex Facti* telah salah dalam memberikan penilaian pertimbangan hukum mengenai kesalahan Termohon Kasasi I menolak perintah atasan.

14. Pemohon Kasasi keberatan terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* pada paragraph ke-2 halaman 30 dan paragraph ke-3 halaman 30-31 mengenai adanya kesalahan Termohon Kasasi II menolak perintah/tugas dari atasan, yaitu:

“ ... Pelanggaran yang ia lakukan adalah lalai dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi. Meskipun demikian tugas tersebut ternyata adalah tugas sementara, menggantikan supervisor yang tidak masuk kerja. Ketika supervisor yang bersangkutan sudah masuk kerja Penggugat 2 merasa ia tidak lagi harus mengerjakan pelaporan tersebut, padahal sebagaimana didalilkan oleh Tergugat, pelaporan tersebut adalah sebuah bentuk penilaian Tergugat untuk mempromosikan Penggugat 2 ke jenjang jabatan yang lebih tinggi”;



“Menimbang, bahwa majelis hakim berpendirian alasan Penggugat 2 tidak membuat laporan bulanan, merupakan sebuah bentuk kelalaian melaksanakan perintah kerja, ... berdasarkan pertimbangan tersebut majelis hakim berpendirian hukuman pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan yang dimaksud Tergugat tidak tepat diberikan Tergugat, yang didalilkan Tergugat telah melanggar Pasal 24 huruf c angka 2.15 ketentuan tersebut berbunyi, “Menolak atau mengabaikan perintah atasan untuk kepentingan perusahaan”;

15. Pertimbangan *Judex Facti* tersebut keliru. Selama persidangan tidak ada satupun bukti dan dalil yang mengatakan bahwa “Termohon Kasasi II menggantikan supervisor tidak masuk kerja”, kemudian *Judex Facti* mendalilkan “Ketika supervisor yang bersangkutan sudah masuk kerja Termohon Kasasi II tidak harus mengerjakan pelaporan yang menjadi tugas supervisor;

Supervisor yang salah satu tugasnya yaitu membuat pelaporan yang diminta oleh atasan agar dikerjakan oleh Termohon Kasasi II, bukan karena supervisor tersebut tidak masuk kerja akan tetapi supervisor tersebut mengundurkan diri. Sebagaimana bukti T-7 berupa Berita Acara Pemanggilan Karyawan tertanggal 28 Desember 2009 atas nama pekerja Termohon Kasasi II. Fakta yang terungkap didalam berita acara tersebut supervisor berhenti dari pekerjaan, jadi posisi supervisor kosong dan tugasnya harus ada yang mengerjakan, dan salah satu tugas supervisor tersebut diserahkan kepada Termohon Kasasi II yaitu membuat pelaporan;

Fakta inilah yang tidak dipertimbangkan seksama oleh *Judex Facti*, sehingga terkesan karena supervisor tersebut tidak masuk kerja tugasnya digantikan oleh Termohon II kemudian pada saat supervisor yang tidak masuk kerja tersebut masuk kerja kembali maka Termohon Kasasi II merasa bebas tidak membuat laporan;

Ditolaknya perintah atasan oleh Termohon Kasasi II dan tidak dikerjakan pembuatan pelaporan mengakibatkan terjadi kepinangan dalam kinerja karena tertunda akibat belum adanya pelaporan yang seharusnya dikerjakan oleh Termohon Kasasi II yang sementara waktu diserahkan kepadanya;

Perbuatan Termohon Kasasi II tersebut secara tegas diatur didalam Peraturan Perusahaan yaitu Pasal 24 huruf C angka 2.15 Peraturan



Perusahaan. Tata tertib kerja dan disiplin karyawan berupa larangan “menolak atau mengabaikan perintah atasan untuk kepentingan perusahaan”. Termohon Kasasi II telah melakukan kesalahan berat sehingga Penggugat Rekonvensi memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi II;

Peraturan Perusahaan merupakan *lex specialis* yang mengikat antara pengusaha dan pekerja dan harus dipenuhi. Karena itu tidak dapat diterjemahkan sendiri dengan mempertimbangkan bahwa pelanggaran Termohon Kasasi II tidak masuk dalam kategori kesalahan sebagaimana ketentuan Pasal 24 huruf C angka 2.15 Peraturan Perusahaan karena dalam ketentuan Pasal 24 huruf C angka 2.15 tersebut sangat jelas bahwa pelanggaran yang memenuhi ketentuan angka 2.15 huruf C Pasal 24 adalah kesalahan yang dapat di PHK. Karena itu atas dasar uraian perbuatan di atas Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja;

16. Berdasarkan uraian di atas, alasan dan prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap para Termohon Kasasi adalah sah dan prosedural. Karena itu Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* pada paragraph ke-1 halaman 32 yang menyebutkan “Menimbang, bahwa meskipun Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana ditentukan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 3003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 .. dst”;

V. *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum mengenai perhitungan kompensasi pesangon.

17. Pekerja yaitu para Termohon Kasasi secara tegas menyatakan “Tidak bersedia dipekerjakan kembali”, dan pengusaha yaitu Pemohon Kasasi secara tegas menyatakan “tidak mau menerima pekerja kembali”. Maka pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan adalah berdasar karena sudah tidak ada keseusian dan keharmonisan kerja;

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi telah memenuhi prosedur Undang-Undang No. 13 Tahun 3003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, karena itu Pemohon Kasasi menolak perhitungan kompensasi pemutusan



hubungan kerja sebagaimana disebutkan pada paragraph ke-3 halaman 32 putusan, itu:

“Menimbang, bahwa dengan mempertimbangkan masa kerja Penggugat 1 selama 12 tahun mendapatkan upah per bulan sebesar Rp 1.228.000,- dan Penggugat selama 5 tahun mendapatkan upah per bulan sebesar Rp 1.084.000,- besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Tergugat kepada Penggugat 1 dan Penggugat 2 adalah masing-masing sebagai berikut:

Penggugat 1 Rinaldi:

1. Uang pesangon:  $1 \times 9 \times \text{Rp } 1.228.000$  = Rp 11.052.000,-
2. Uang penghargaan masa kerja:  
 $1 \times 5 \times \text{Rp } 1.228.000,-$  = Rp 6.140.000,-
3. Uang penggantian hak:  
 $15\% \times \text{Rp } 17.192.000,-$  = Rp 2.578.800,-
4. THR tahun 2010 sebesar 1 bulan gaji = Rp 1.228.000,-
5. Upah selama proses penyelesaian:  
 $6 \times \text{Rp } 1.228.000,-$  = Rp 7.368.000,-
6. Keseluruhannya berjumlah sebesar = Rp 28.366.800,-

Penggugat 2 Nur Hasan:

1. Uang pesangon:  $1 \times 6 \times \text{Rp } 1.084.000$  = Rp 6.504.000,-
2. Uang penghargaan masa kerja:  
 $1 \times 2 \times \text{Rp } 1.084.000,-$  = Rp 2.168.000,-
3. Uang penggantian hak:  
 $15\% \times \text{Rp } 8.672.000,-$  = Rp 1.300.800,-
4. THR tahun 2010 sebesar 1 bulan gaji = Rp 1.084.000,-
5. Upah selama proses penyelesaian:  
 $6 \times \text{Rp } 1.084.000,-$  = Rp 6.504.000,-
6. Keseluruhannya berjumlah sebesar = Rp 17.560.800,-

18. Penolakan Pemohon Kasasi terhadap perhitungan tersebut karena *Judex Facti* telah keliru dalam memberikan penilaian atas perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- 18.1. Berdasarkan bukti T-1 dan T-6 berupa kontrak kerja waktu tertentu, tercatat bahwa status kerja terakhir para Termohon Kasasi adalah karyawan waktu tertentu. Dengan demikian pertimbangan keputusan *Judex Facti* yang menentukan adanya uang pesangon terhadap karyawan waktu tertentu



sebagaimana pertimbangan pada paragraph ke-3 halaman 32 putusan adalah tidak tepat;

- 18.2. Berdasarkan bukti T-2 (surat peringatan ke-1 atas nama Termohon Kasasi I), bukti T-5 berupa keterangan dari bagian administrasi RSUD Pandeglang, bukti T-7 berita acara pemanggilan karyawan atas nama Termohon Kasasi II dan bukti T-9 berupa Peraturan Perusahaan, terbukti bahwa dasar atau alasan dilakukan pemutusan hubungan kerja adalah karena adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh para Termohon Kasasi;
- 18.3. Berdasarkan pengakuan para Termohon Kasasi pada angka 16 halaman 5 dan angka 23 halaman 6 putusan Pengadilan Hubungan Industrial telah sangat jelas membuktikan telah adanya perundingan antara pekerja/para Termohon Kasasi, bahkan perundingan tersebut telah dilakukan sebanyak 2 (dua) kali. Karena itu pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai prosedur;
- 18.4. Berdasarkan uraian di atas, maka keyakinan Pemohon Kasasi yaitu pemutusan hubungan kerja terhadap para Termohon Kasasi adalah berdasar untuk dikabulkan;
19. Pemohon Kasasi menilai *Judex Facti* keliru dalam memberikan pertimbangan mengenai upah selama proses penyelesaian sebanyak 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 4 Januari 2010, pekerja yaitu para Termohon Kasasi tidak lagi bekerja dan bertugas pada Pemohon Kasasi, dan para Termohon Kasasi juga telah secara tegas menyatakan "tidak bersedia dipekerjakan kembali". Berdasarkan Pasal 1 angka 15 dan 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan:
- "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah";
- Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka terhitung sejak tanggal 4 Januari 2010, para Termohon Kasasi tidak berhak lagi atas upah karena tidak ada pekerjaan yang dilakukan. Karena itu pertimbangan upah proses selama 6 (enam) bulan patut dikesampingkan;

Hal. 26 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



20. Selain alasan hukum tersebut di atas, pertimbangan mengenai upah selama proses adalah tidak mencerminkan keadilan, karena dalam perkara ini, Pemohon Kasasi bukan pihak yang mengajukan gugatan, akan tetapi para Termohon Kasasi. Karena Termohon Kasasi yang menginginkan pengajuan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, maka selayaknya akibat hukum atas proses perkara menjadi beban dari Penggugat/para Termohon Kasasi;

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

Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat benar dalam pertimbangan hukumnya namun tidak tepat dalam amar putusan mengenai hak para Penggugat/Termohon Kasasi tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan Uang Cuti Tahunan Tahun 2010, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- PHK terjadi terhadap pengurus serikat pekerja yang sedang menjalankan fungsi serikat pekerja merupakan tindakan yang dilarang oleh Pasal 28 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Seharusnya para Penggugat tidak dapat di PHK, namun para Penggugat bersedia untuk di PHK, sehingga dalam hal demikian merupakan PHK tanpa dasar kesalahan, maka berhak mendapatkan Uang Pesangon 2 (dua) x ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hak lainnya yang harus dibayar, pertimbangan *a quo* berdasarkan ketentuan Pasal 27 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 150 Tahun 2000 jo Pasal 191 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial *a quo* perlu diperbaiki sepanjang mengenai penetapan hak para Penggugat menjadi 2 (dua) x ketentuan Uang Pesangon Pasal 156 ayat (3), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan hak-hak lainnya;

Menimbang, bahwa namun demikian Hakim Anggota, nama: JONO SIHONO, SH, berbeda pendapat (*dissenting opinion*) yang menyatakan bahwa keberatan kasasi Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena pertimbangan dan amar putusan *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan

Hal. 27 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah atau keliru dalam penerapan hukumnya dan keberatan kasasi Pemohon Kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 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;

Bahwa atas putusan *Judex Facti a quo* para Penggugat tidak mengajukan permohonan kasasi dan menerima putusan *Judex Facti*, sedangkan Pemohon Kasasi dalam permohonan kasasinya berkeberatan atas beban yang ditetapkan oleh *Judex Facti*, sehingga putusan kasasi yang memperberat Pemohon Kasasi tidak mencerminkan keadilan bagi Pemohon Kasasi

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat, diambil putusan dengan suara terbanyak yaitu menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT DUTAPENDANA KHARISMA dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 252/PHI.G/2010/PN.JKT.PST. tanggal 27 Januari 2011, sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan di bawah ini ;

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

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, 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 dan peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

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

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT DUTAPENDANA KHARISMA tersebut ;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 252/PHI.G/2010/PN.JKT.PST. tanggal 27 Januari 2011, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :

Hal. 28 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011



MENGADILI SENDIRI:

DALAM KONVENSI

DALAM PROVISI

- Menolak permohonan provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan para Penggugat putus dan berakhir terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat sebagai berikut

a. Penggugat I Rinaldi, upah terakhir Rp 1.228.000,-, masa kerja sejak tanggal 1 April 1998 s/d tanggal 27 Januari 2011, lebih dari 12 tahun:

- Uang Pesangon:  $2 \times 9 \times \text{Rp } 1.228.000,-$  = Rp 22.104.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
 $5 \times \text{Rp } 1.228.000,-$  = Rp 6.140.000,-
- Uang Penggantian Hak:  
 $15 \% \times \text{Rp } 28.244.000,-$  = Rp 4.236.600,-
- Upah selama proses yang belum dibayar 6 (enam) bulan:  
 $6 \times \text{Rp } 1.228.000,-$  = Rp 7.368.000,-
- Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2010  
1 (satu) bulan Upah = Rp 1.228.000,-
- Uang Cuti Tahun 2010:  
 $\frac{12}{30} \times \text{Rp } 1.228.000,-$  = Rp 491.200,-

Jumlah seluruhnya = Rp 41.567.800,-

(Empat puluh satu juta lima ratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus rupiah);

b. Penggugat 2 Nur Hasan, upah terakhir Rp 1.084.000,-, masa kerja sejak tanggal 30 Maret 2005 s/d tanggal 27 Januari 2011, lebih dari 5 tahun:

- Uang Pesangon:  $2 \times 6 \times \text{Rp } 1.084.000,-$  = Rp 13.008.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja:  
 $2 \times \text{Rp } 1.084.000,-$  = Rp 2.168.000,-
- Uang Penggantian Hak:  
 $15 \% \times \text{Rp } 15.652.126,-$  = Rp 2.276.400,-
- Upah selama proses yang belum dibayar 6 (enam) bulan:  
 $6 \times \text{Rp } 1.084.000,-$  = Rp 6.504.000,-
- Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2010



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 (satu) bulan Upah	= Rp 1.084.000,-
- Uang Cuti Tahun 2010:	
<u>12/30 x Rp 1.084.000,-</u>	= Rp 433.600,-
Jumlah seluruhnya	= Rp 25.474.000,-

(Dua puluh lima juta empat ratus tujuh puluh empat ribu)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

## DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan rekonvensi untuk seluruhnya;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 22 Desember 2011, oleh Prof. Dr. Mieke Komar, SH.,MCL., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Jono Sihono, SH. dan Arief Soedjito, SH., Hakim *Ad Hoc* PHI pada Mahkamah Agung sebagai Hakim Anggota, diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Barita Sinaga, SH.,MH., Panitera Pengganti, dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim Anggota :

Ttd./

Jono Sihono, SH.

Ttd./

Arief Soedjito, SH.

K e t u a :

Ttd./

Prof. Dr. Mieke Komar, SH.,MCL.

Panitera Pengganti :

Ttd./

Barita Sinaga, SH.,MH.

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

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP : 19591207 198512 2 002

Hal. 30 dari 30 hal. Put. No. 536 K/Pdt.Sus/2011