



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

No. 251 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 :

- 1 **PT. ADHIFARMA ADYAJAYA MEDIKA**, berkedudukan di Jalan Sultan Hasanudin No. 63 Tambun Bekasi,
- 2 **PT. MERIBA MEDIKA MANAGED CARE**, berkedudukan di Ruko Harco Teknik Blok A No.1 Cikarang,

keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Burhanudin Hasan, SH., MH., dkk., para karyawan/Corporate Legal PT Adhifarma Adyajaya Medika, berkedudukan di Jalan Sultan Hasanudin No. 63, Tambun Bekasi dan PT. Meriba Medika Managed Care, berkedudukan di Ruko Harco Teknik Blok A No. 1 Cikarang, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 November 2010;

Para Pemohon Kasasi I juga para Termohon Kasasi II dahulu para Tergugat;

m e l a w a n :

RUAIDA, bertempat tinggal di Kp. Cibitung Rt. 002/001 Telaga Asih Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi;

Termohon Kasasi I juga Pemohon Kasasi II dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat I yaitu di Rumah Sakit Karya Medika I Jl. Imam Bonjol No.9B Cikarang Barat Bekasi, sejak 2 Juli 2001 dengan SK pengangkatan pegawai tetap No.026/SK-DIR/PERS/RSKM/IX/07, dan menerima ID Card, dengan posisi sebagai perawat, dengan upah terakhir Rp. 1.171.700,-, dan pada tanggal 1 Agustus 2008 Penggugat dimutasi ke Klinik Surya Medika dengan menerima upah tetap minimal sama dengan upah di Rumah Sakit Karya Medika I, dan tetap dibayar oleh PT. Adhifarma Adyajaya Medika, dengan SK Mutasi No. 019/SK-DIR/PERS/RSKM I/VIII/08, yang mana sebelumnya Penggugat dimutasi ke Rumah Sakit Karya Medika II tetapi ditolak, karena Rumah Sakit Karya Medika II tidak mau

Hal. 1 dari 11 hal. Put. No. 251 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerima Penggugat, karena Penggugat menggunakan jilbab, dan akhirnya Penggugat di mutasi ke Klinik Bersalin Surya Medika Rawa Kalong, (Karya Medika Group) dan Penggugat juga diberi surat keterangan yang menyatakan bahwa Penggugat bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab sesuai surat keterangan No. 09/WADIR-UK/PERS/RSKM I/I/09. Tanggal 2 Juni 2009 Penggugat dimutasi lagi dengan SK No. 13/PJ-RK/ADM/VI/09 ke Klinik Fajar Medika, yang beralamat di Ruko MM 2100 Blok D No. 5 Cibitung Bekasi, tetapi pada saat Penggugat ke Klinik Fajar Medika ditolak, oleh pihak Klinik Fajar Medika, kemudian pada tanggal 11 Juni 2009 Penggugat mendapat surat mutasi lagi dengan SK No. 013/PJ-RK/ADM/VI/09 ke Klinik/RB Karya Medika V yang beralamat di Ruko Harco Teknik Blok A No. 1 Cikarang, lagi-lagi Penggugat ditolak oleh pimpinan klinik tersebut, kemudian Penggugat menelepon pihak Tergugat I, (PT. Adhifarma Adyajaya Medika), yaitu Ibu Aang dan mendapat jawaban bahwa Penggugat supaya menunggu dan untuk sementara dirumahkan, bahkan sempat dikatakan bahwa Penggugat seperti ini karena dianggap provokator oleh Ibu Aang dan bahkan disuruh mengundurkan diri, tapi Penggugat menolak, karena jika mengundurkan diri itu artinya Tergugat bisa mem PHK tanpa mengeluarkan biaya/pesangon, hal ini jelas merugikan Penggugat dan selanjutnya Penggugat melalui kuasa hukumnya, saat itu menempuh jalur hukum yaitu mengirim surat untuk Bipartit dengan adanya Perselisihan Hubungan Industrial tersebut sampai mediasi;

Bahwa Penggugat selama bekerja di PT. Adhifarma Adyajaya Medika/ Tergugat I sejak 2 Juli 2001 s/d 2 Mei 2009 tidak diikutsertakan program Jamsostek, hal ini jelas melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut: "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja" di samping melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 ayat 1 juga melanggar Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Pasal 17 yang berbunyi : "Pengusaha dan Tenaga Kerja wajib ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja". Karena Penggugat tidak ikut sertakan program Jamsostek maka Penggugat mengalami kerugian, karena tidak memiliki Jaminan Hari Tua/JHT dan lain-lain, kerugian tersebut diperkirakan sebesar Rp. 12.566.623,1;

Uraian kerugian Jamsostek:

$\text{Rp. } 1.171.700,- \times 5,7\% = \text{Rp. } 66.786,9.$

$\text{Rp. } 66.786,9 \times \text{masa kerja } 8 \text{ tahun (96 bulan)} = \text{Rp. } 6.411.442,4.$

Bunga di Jamsostek rata-rata di atas bunga Bank (12% per tahun \times 8 tahun) = 96% = Rp. 6.155.080,7.

Total = $\text{Rp. } 6.411.442,4 + \text{Rp. } 6.155.080,7 = \text{Rp. } 12.566.623,1.$

Bahwa akhirnya pada bulan Juli 2009 Penggugat bekerja di Klinik/RB Karya Medika V / Tergugat II, tetapi upahnya turun menjadi Rp. 1.000.000,-/ bulan sudah termasuk uang makan, hal ini jelas melanggar SK. Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.1665- (Bangsos/2009 yang menetapkan UMK Kabupaten Bekasi sebesar Rp.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1.168.974,- apalagi upah sebelumnya dalam bukti P2 Rp. 1.171.700,- sehingga Penggugat dirugikan Rp. 171.700,-/ bulan dan menerima THR tahun 2009 hanya Rp. 231.333,- karena dianggap karyawan baru, yang bekerja mulai Juni 2009, dan Tergugat juga melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat 1 Jo 185, Pasal 90 ayat 1 berbunyi : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Pasal 185 berbunyi : “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat 1 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah);

Bahwa Klinik / RB Karya Medika V / Tergugat II, berbadan hukum PT. Meriba Medika Managed Care, yang dipimpin oleh Dra. Hj. Tatiek Ruswartati, MBA. MM (bukan PT. Adhifarma Adyajaya Medika / Tergugat I), dimana pada saat itu Penggugat menerima THR hanya Rp. 231.333,- karena dianggap karyawan baru, maka otomatis masa kerja yang 8 tahun menjadi hilang dan akan menjadi tanggung jawab siapa? Tentu Penggugat tidak bisa menerima hal tersebut, maka Penggugat menuntut PT. AAM/ Tergugat I, untuk menyelesaikan dahulu masa kerja yang 8 tahun, karena apabila suatu saat terjadi PHK antara Penggugat dengan PT. Meriba Managed Care/ Tergugat II, maka masa kerja Penggugat hanya dihitung sejak Juni 2009, dan Penggugat kehilangan masa kerja 8 tahun, serta mengalami kerugian untuk melakukan penghitungan pesangon;

Bahwa proses hukum terus berjalan dari Bipartit sampai perundingan Mediasi dan dalam perundingan Mediasi pihak PT. AAM/ Tergugat I, sepakat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, dengan memberi uang kebijaksanaan sebesar Rp. 15.000.000,-. Tapi Penggugat menolak, karena dengan uraian tersebut di atas jelas telah terjadi PHK sepihak secara otomatis, maka Penggugat menuntut agar diproses berdasarkan undang-undang yang berlaku, yaitu karena PHK tidak sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 161, maka Penggugat menuntut pesangon 2 x Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan upah proses dari PT. AAM, terhitung sejak Juli 2009 sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta kerugian akibat tidak diikutsertakan program Jamsostek;

Uraian Pesangon 2 X Pasal 156 sebagai berikut:

Masa kerja 8 tahun = 9 bulan x 2 -18 x upah Rp.1.171.700,- = Rp. 21.090.600,-

Penghargaan Masa Kerja = 3 x upah Rp. 1.171.700,- = Rp. 3.515.100,-

Rp.24.605.700,

Penggantian Hak =15%

Rp. 3.690.855,-

Rp.28.296.555,-

(Dua puluh delapan juta dua ratus sembilan puluh enam ribu lima ratus lima puluh lima rupiah);

Hal. 3 dari 11 hal. Put. No. 251 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa karena Penggugat khawatir jika para Tergugat/Tergugat I, II, tidak mau membayar hak-hak Penggugat, maka Penggugat mohon agar Majelis Hakim menetapkan PT. Adhifarma Adyajaya Medika/Tergugat I yang beralamat di Jl. Sultan Hasanudin No.63 Tambun Bekasi dan PT Meriba Medika Managed Care/Tergugat II, yang beralamat di Ruko Harco Teknik Blok A No. I Cikarang, sebagai sita jaminan;

Bahwa Penggugat juga mohon agar Majelis Hakim menetapkan uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp 1.000.000,-/per hari, apabila para Tergugat lalai atau lambat melaksanakan putusan ini;

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

Dalam Provisi:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Tergugat I, melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 161 tentang prosedur PHK dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 155;
- 3 Menghukum Tergugat I membayar pesangon 2 X Pasal 156 sejumlah Rp. 28.296.555,- dan upah proses terhitung mulai bulan Juli 2009 sampai adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), sebesar Rp. 1.171.700,- per bulan;
- 4 Menyatakan Tergugat I melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 tentang Jamsostek dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Pasal 17 tentang kepesertaan Jamsostek;
- 5 Menghukum Tergugat I membayar kerugian akibat Penggugat tidak diikutsertakan program Jamsostek (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Pasal 17) sebesar Rp. 12.566.623,1.
- 6 Menyatakan Tergugat II/PT. Meriba Medika Managed Care, melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 90 Jo 185 tentang UMP/UMK dan SK.Gub.JA-BAR No. 561/KEP. 1665-Bangsos/2009;
- 7 Menghukum Tergugat II membayar kekurangan upah sebesar Rp. 171.700,-/bulan terhitung sejak bulan Juli 2009 s/d saat ini karena upah masih Rp. 1.000.000,-/bulan;
- 8 Menghukum para Tergugat (I dan II) untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
- 9 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang Penggugat mohonkan;
- 10 Menghukum para Tergugat membayar uang paksa/*Dwangsom* sebesar Rp.1.000.000,-/hari, apabila para Tergugat/Tergugat I dan II lalai atau lambat membayar hak-hak Penggugat dalam melaksanakan putusan ini;
- 11 Menghukum Tergugat untuk tunduk dan patuh pada putusan ini;

SUBSIDAIR:

Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Bahwa Tergugat I membantah dan menolak dalil-dalil gugatan seluruhnya kecuali yang diakui secara tegas;

1 Gugatan Penggugat kurang Pihak

Bahwa Penggugat dalam gugatan aquo point angka 1 mendalilkan bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat I yaitu di Rumah Sakit Karya Medika I sejak 2 Juli 2001 sampai dengan Agustus 2008 dan pada tanggal 1 Agustus 2008 Penggugat dimutasikan ke Klinik Surya Medika dengan SK mutasi Nomor: 019/SK/DIR/PERS/RSKM I/VIII/2008 (vide P5/T1), setelah itu tanggal 2 Juni 2009 Penggugat dimutasikan lagi dengan SK No. 13/PJ-RK/ADM/VI/09 ke Klinik Fajar Medika yang beralamat di Ruko MM 2100, Blok D, No. 05, Cibitung, Kab. Bekasi (vide P7), kemudian pada tanggal 11 Juni 2009 Penggugat mendapat surat mutasi lagi dengan SK No. 013/PJ-RK/ADM/VI/09 ke Klinik/RB Karya Medika V yang beralamat di Ruko Harco Teknik, Blok A, No. 01 Cikarang.

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat mengandung cacat formil kurang pihak karena tidak mengikut sertakan pihak klinik Surya Medika, Klinik Fajar Medika, Klinik/RB Surya Medika V sebagai para pihak, maka berdasarkan alasan tersebut di atas dan menurut Hukum Acara Perdata yang berlaku di Indonesia, gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat di terima (*Niet Ontvankelijke verklaard*) hal ini berdasarkan pendapat Yahya Harahap, SH dalam bukunya Hukum Acara Perdata tentang gugatan, persidangan, penyitaan, pembuktian dan putusan pengadilan (Penerbit Sinar Grafika hal 113 tahun 2005 yang berbunyi akibat Hukum dari *Plurium Litis Consortium* (kurang pihak dalam gugatan) adalah:

- Gugatan dianggap tidak memenuhi syarat formal oleh karena itu gugatan dikualifikasikan mengandung cacat formil;
- Akibat lebih lanjut, gugatan harus dinyatakan tidak dapat di terima (*Niet Ontvankelijke Verklaad*);

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas secara tegas gugatan yang diajukan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

2 Gugatan Penggugat Tidak Jelas (*Error In Persona*)

Bahwa Penggugat dalam gugatan aquo point angka I mendalilkan bahwa kemudian Penggugat menelepon pihak Tergugat I (PT. Adhifarma Adyajaya Medika) yaitu Ibu Aang dan seterusnya, sehubungan dengan hal tersebut tidak ada yang bernama ibu Aang yang ada sesuai dengan Akta Pendirian PT. Adhifarma Adyajaya Medika tanggal 24 April 2004 Nomor.17 dengan Notaris Ny. Hj. S. Kamariah Suparwo, SH tertanda Direktur PT. Adhifarma Adyajaya Medika adalah Tuan dr..Aang Rahardja dan Komisarisnya adalah Ny. Nirmala Suhatman (T2), begitu juga dengan pernyataan keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT. Adhifarma

Hal. 5 dari 11 hal. Put. No. 251 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Adyajaya Medika Nomor 2 tanggal 12 November 2007 dengan notaris Harinanto Sugiono, SH. MH tertera nama Direktur Tuan dr Aang Rahardja dan Komisaris Ny. Nirmala Suhatman (T3). Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya di nyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 136/G/2010/PHI/PN.BDG., tanggal 15 November 2010 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat I ;

DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I putus sejak tanggal 30 Mei 2010;
- 3 Menghukum Tergugat 1 untuk membayar kepada Penggugat sebesar; Uang Pesangon sebesar :
 $9 \times \text{Rp } 1.171.700,- = \text{Rp.}10.545.300,-$
Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar:
 $4 \times \text{Rp } 1.171.700,- = \text{Rp. } 4.686.800,-$
Dan uang penggantian perumahan dan pengobatan sebesar:
 $15\% \times \text{Rp. } 15.232.100,- = \text{Rp } 2.284.815,-$
sehingga keseluruhannya menjadi : $\text{Rp.}17.516.915,-$ (tujuh belas juta lima ratus enam belas ribu sembilan ratus lima belas rupiah);
- 4 Menghukum Tergugat I untuk membayar kekurangan jaminan hari tua sebesar $\text{Rp. } 1.290.182,3,-$ (satu juta dua ratus sembilan puluh ribu seratus delapan puluh dua koma 3 rupiah);
- 5 Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
- 6 Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar $\text{Rp. } 919.000,-$ (sembilan ratus sembilan belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum dengan dihadiri kuasa Tergugat I dan II pada tanggal 15 November 2010, kemudian terhadapnya oleh Tergugat I dan II dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 November 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 01 Desember 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 105/Kas/G/2010/PHI/PN.BDG. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 29 Desember 2010, maka dengan demikian memori kasasi tersebut diajukan dengan melampaui batas waktu yang ditentukan dalam Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang No.14 Tahun 1985 jo Undang-Undang No.5 Tahun 2004 jo Undang-Undang No.3 Tahun 2009, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 23 Desember 2010 dan Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Januari 2011 dan memori kasasi yang memuat alasan-alasan diajukannya permohonan kasasi diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 12 Januari 2011 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No.105/Kas/G/2010/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 12 Januari 2011 (hari itu juga);

Menimbang, bahwa permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II/ Penggugat beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

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

Bahwa Pemohon Kasasi/ Penggugat tidak sependapat dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;

Bahwa Judex Facti dalam hal ini telah keliru menerapkan hukum dalam putusannya, antara lain yaitu : apabila Judex Facti berpendapat bahwa hubungan kerja Pemohon Kasasi hanya dengan Termohon Kasasi I, karena antara Termohon Kasasi I dan II masih satu grup, maka seharusnya Judex Facti memutuskan agar Pemohon Kasasi tetap dipekerjakan kembali oleh Termohon Kasasi I yaitu PT Adhifarma Adyajaya Medika, karena saat Pemohon Kasasi mengajukan gugatan statusnya masih bekerja pada Termohon Kasasi II, dan sangat jelas surat PHK yang dikeluarkan Termohon Kasasi I (Bukti P 14), yang isinya mem PHK Pemohon Kasasi karena dikualifikasikan mengundurkan diri, jelas tidak benar karena bunyi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 168 adalah :

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Hal. 7 dari 11 hal. Put. No. 251 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sedangkan Pemohon Kasasi tidak pernah tidak masuk selama 5 hari berturut-turut dan Termohon Kasasi I juga tidak pernah memanggil 2 kali secara patut dan tertulis, apalagi Pemohon Kasasi sesuai bukti P 6 dinyatakan telah bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, hanya pada situasi saat itu memang kondisi tidak harmonis dan Pemohon Kasasi sering diperlakukan tidak nyaman, sering disuruh mengundurkan diri dan dituduh provokator lagi pula status kerja Penggugat saat itu tidak jelas, sedang dalam perundingan, dianggap karyawan baru, masa kerja yang 8 tahun dihapus hal tersebut jelas sangat tidak manusiawi, di samping itu Pemohon Kasasi juga harus datang untuk berunding di Bipartit maupun Mediasi.

Maka dengan uraian tersebut seharusnya Judex Facti memerintahkan Termohon Kasasi I memanggil kembali Pemohon Kasasi pada posisi semula dengan hak penuh sesuai undang-undang, karena PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi I jelas melanggar hukum sehingga tidak sah dan karenanya batal demi hukum.

Bahwa karena Termohon Kasasi I harus mempekerjakan kembali Pemohon Kasasi pada posisi semula dengan hak penuh maka Termohon Kasasi I tidak perlu membayar pesangon tetapi harus membayar upah proses Pemohon Kasasi beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima sebesar Rp.1.171.7000,- terhitung sejak Juli 2010 sampai adanya putusan hukum tetap, termasuk THR tahun 2010 sebesar 1 bulan upah Rp.1.171.7000,- (tentunya upah yang tidak melanggar UMK Bekasi), dan jika Judex Facti berpegang pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 93 adalah keliru karena masalah ini adalah dalam proses PHK, dan PHK jika tidak ada penetapan dari lembaga Perselisihan Hubungan Industrial adalah tidak sah, dan batal demi hukum sesuai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat 1.

Bahwa menanggapi masalah jaminan hari tua yang mana Judex Facti hanya mewajibkan Termohon Kasasi I membayar selama 2 tahun, (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 96 tidak mengatur masalah Jamsostek) adalah keliru karena masalah Jamsostek telah diatur dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 bahkan apabila pengusaha dalam menyampaikan data tenaga tidak benar dan mengakibatkan kekurangan maka pengusaha wajib membayar kekurangannya. Baca Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Pasal 18 ayat 4, karena jaminan hari tua adalah merupakan tabungan Pekerja selama dia bekerja, untuk hari tua, jadi kalau dibayar hanya 2 tahun tentu setiap pengusaha tidak akan mengikutsertakan pekerjaanya dalam program Jamsostek karena hanya akan membayar 2 tahun dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 99 yang berbunyi : “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Maka undang-undang/pasal ini tentu tidak akan berjalan. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka Termohon Kasasi I wajib membayar kerugian Pemohon Kasasi, akibat Pemohon Kasasi tidak diikutsertakan program Jamsostek, beserta bunga dan pengembangannya yang diatur oleh Jamsostek yaitu sesuai dengan yang Pemohon Kasasi ajukan dalam gugatan sebesar Rp.12.566.623,1 (dua belas juta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lima ratus enam puluh enam ribu enam ratus dua puluh tiga koma satu rupiah), apalagi Tergugat I hanya mengikutsertakan program Jamsostek hanya sebagian kecil karyawan/karyawan tertentu saja.

Bahwa kekurangan Upah yang dituntut Pemohon Kasasi adalah sangat berdasar karena Termohon Kasasi membayar Upah di bawah UMK (melanggar Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 90 jo Pasal 185) dan Judex Facti telah keliru menggunakan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 93, karena jika Pemohon Kasasi tidak masuk kerja, yang seharusnya dikurangi adalah uang transportnya/tunjangan tidak tetap, bukan upah yang sudah di bawah UMK untuk dikurangi lagi, apalagi ketidakhadiran Penggugat sedang ada masalah, yaitu dalam proses perundingan mengenai status kerjanya, dengan alasan tersebut di atas maka Termohon Kasasi I harus membayar kekurangan Upah Pemohon Kasasi sebesar Rp.171.700,- perbulan sejak Juli 2009 s/d Juni 2010 = 12 X Rp.171.700,- = Rp.2.060.400,-.

Bahwa Pemohon Kasasi mengajukan uang paksa atau dwangsom karena ada kemungkinan Termohon Kasasi I tidak mau melaksanakan putusan seandainya nanti putusan kasasi Termohon Kasasi I harus mempekerjakan lagi Penggugat pada posisi semula sehingga permohonan tersebut sangatlah beralasan atau berdasar, begitu juga sita jaminan yang Pemohon Kasasi mohonkan.

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

Bahwa keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi II tidak dapat dibenarkan karena pertimbangan hukum dan amar putusan Judex Facti tidak salah atau keliru dalam penerapan hukumnya dan keberatan kasasi Pemohon Kasasi a quo tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 Undang-Undang No.14 Tahun 1985 sebagaimana telah dirubah dan ditambah dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No.3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi II : **RUAIDA** tersebut harus ditolak ;

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

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 dan Undang-undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No.3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan

Hal. 9 dari 11 hal. Put. No. 251 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

MENGADILI:

Menyatakan tidak dapat menerima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I :

1. **PT. ADHIFARMA ADYAJAYA MEDIKA**, dan 2. **PT. MERIBA MEDIKA MANAGED CARE** tersebut;

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi II : **RUAIDA** tersebut;

Membebaskan biaya perkara 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 **ARSYAD, SH., MH.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **RITA ELSY, SH., MH.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh kedua belah pihak.

Anggota-Anggota:

K e t u a,

ttd./ **JONO SIHONO, SH.**

ttd./ **Prof. Dr. MIEKE KOMAR, SH., MCL.**

ttd./ **ARSYAD, 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 1985 12 2 002