



PUTUSAN
Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

- 1 **ACHMAD FAUZI**, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Kebon Nanas Selatan III RT 006 RW 005 Nomor 23 Cipinang Cempedak, Jakarta Timur;
- 2 **HAMDANI**, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Jalan Poras RT 04 RW 08, Kelurahan Sindang Barang, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat;
- 3 **ARIEF HARI WIJAYA**, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Kampung Babakan RT 01 RW 01, Kelurahan Banjarwaru, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat;
- 4 **HARYONO**, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Jalan H. Baserin RT 013 RW 005, Kelurahan Ulujami, Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan;
- 5 **DHION ANTHONIE**, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Kampung Babakan RT 001 RW 004 Sukatani, Kecamatan Cimanggis, Depok, Jawa Barat;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada:

1 SINGGIH DARJO ATMADJA, S.H.;

2 AHMAD FAUZI, S.H.;

Keduanya dari Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia - LBH ASPEK Indonesia, beralamat di Jalan Jatibaru Raya Nomor 60 B, Cideng, Tanah Abang, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 November 2011;

Para Pemohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat;

melawan:

PT SANDHY PUTRA MAKMUR, berkedudukan di Gedung Graha Citra Caraka Lantai 15, Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 52, Jakarta Selatan dan Jalan Gunawarman Nomor 79, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan;

Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Halaman 1 dari 41 halaman. Putusan Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

TFR



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

I KEDUDUKAN DAN KEPENTINGAN HUKUM PARA PENGGUGAT:

- 1 Bahwa Para Penggugat adalah Pekerja-Pekerja Security PT Sandhy Putra Makmur (SPM) yang dipekerjakan dan ditempatkan di Kantor PT Telkomsel, dengan masa kerja dan upah pokok sejak awal bekerja hingga upah pokok terakhir per bulan (hingga tanggal 17 Juni 2010) adalah sebagai berikut:

NO.	NAMA PEKERJA/ PENGGUGAT	MASUK KERJA	UPAH PER BULAN
1.	ACHMAD FAUZI	24 Juli 2009	Rp. 662.218,-
2.	HAMDANI	05 Februari 2008	Rp. 662.218,-
3.	ARIEF HARI WIJAYA	16 Juni 2009	Rp. 662.218,-
4.	HARYONO	1 Juni 2009	Rp. 662.218,-
5.	DHION ANTHONIE	27 Juli 2009	Rp. 662.218,-

- 2 Bahwa Penggugat, Saudara Achmad Fauzi, berdasarkan Nota Dinas Nomor: 253/SEKR/01/SPM-02/VII/2009, Perihal: Surat Penugasan, tertanggal: Jakarta, 24 Juli 2009, ditandatangani oleh: Riodin Harahap, S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, (Bukti P-1), yang antara lain berisi, "Sehubungan dengan adanya kebutuhan Tenaga Satpam di lingkungan PT. Sandhy Putra Makmur Jakarta, dengan ini kami tempatkan/tugaskan Saudara sebagai Tenaga dimaksud dengan Masa Percobaan Tahap I. Sesuai dengan hal tersebut di atas, Saudara kami tugaskan di Kantor PT. SPM Jakarta, Jalan Ubud Nomor 4, Kuningan Barat, Jakarta Selatan terhitung mulai tanggal 25 Juli 2009 sampai dengan 25 Agustus 2009. Apabila kinerja Saudara sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang ada, maka akan dilanjutkan dengan Masa Percobaan Tahap II.";

Namun pada kenyataannya, sejak awal, Penggugat, Saudara Achmad Fauzi tidak ditempatkan/ditugaskan di Kantor PT. SPM Jakarta, Jalan Ubud Nomor 4, Kuningan Barat, Jakarta Selatan, melainkan langsung ditempatkan/ditugaskan di Kantor PT Telkomsel hingga terjadinya Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (tanggal 17 Juni 2010);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3 Bahwa Penggugat, Saudara Hamdani, berdasarkan Nota Dinas Nomor: NDI 072/SEKR/01/SPM-02/II/2008, Perihal: Surat Penugasan, tertanggal: Jakarta, 05 Februari 2008, ditandatangani oleh: Kukuh Prayogo B., Manager SDM & Umum PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, (Bukti P-2), yang antara lain berisi, “Sehubungan dengan adanya formasi untuk Satpam di PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, maka Saudara kami tetapkan sebagai Tenaga dimaksud dengan status Tenaga Kontrak. Sesuai dengan hal tersebut di atas, Saudara kami tugaskan di PT SPM Gunawarman terhitung tanggal 06 Februari 2008 dan pada kesempatan pertama Saudara wajib lapor ke Asman Satpam untuk menerima tugas selanjutnya.”;

Bahwa kemudian Penggugat, Saudara Hamdani, berdasarkan Nota Dinas Nomor: 074/SEKR/01/SPM-02/III/2009, Perihal: Surat Penugasan, tertanggal: Jakarta, 3 Maret 2009, ditandatangani oleh: Riodin Harahap, SE., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, (Bukti P-3), yang antara lain berisi, “Sehubungan dengan adanya kebutuhan Tenaga Satpam di Telkomsel Kantor Pusat, maka Saudara kami tetapkan sebagai Tenaga dimaksud dengan status penugasan sementara. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara kami tugaskan sementara dari lokasi kerja Gedung Kantor SPM Gunawarman ke lokasi dimaksud mulai tanggal 4 Maret 2009 dan untuk kesempatan pertama Saudara menghadap Koordinator Security PT Telkomsel Kantor Pusat (Bapak Salmad) untuk penugasan selanjutnya.”;

Bahwa, pada kenyataannya, sejak awal, Penggugat, Saudara Hamdani, tidak ditugaskan di Kantor PT SPM Jakarta, melainkan langsung ditempatkan/ditugaskan di Kantor PT Telkomsel hingga terjadinya Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (tanggal 17 Juni 2010);

4 Bahwa Penggugat, Saudara Arief Hari Wijaya, berdasarkan Nota Dinas Nomor: 210/SEKR/01/SPM-02/VI/2009, Perihal: Surat Penugasan, tertanggal: Jakarta, 16 Juni 2009, ditandatangani oleh: Riodin Harahap, S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, (Bukti P-4), yang antara lain berisi, “Sehubungan dengan adanya kebutuhan Tenaga Satpam di Telkomsel Kantor Pusat, maka Saudara kami tetapkan sebagai Tenaga dimaksud dengan status penugasan sementara. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara kami tugaskan sementara dari lokasi kerja Gedung Kantor SPM Gunawarman ke lokasi kerja PT Telkomsel Kantor Pusat mulai tanggal 17 Juni 2009 dan untuk kesempatan pertama Saudara menghadap Koordinator Security PT Telkomsel Kantor Pusat untuk mendapatkan pengarahan dan pemantapan tugas.”;

Halaman 3 dari 41 halaman. Putusan Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

TFR



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, mulai tanggal 17 Juni 2009, Penggugat, Saudara Arief Hari Wijaya, ditempatkan/ditugaskan di Kantor PT Telkomsel hingga terjadinya Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (tanggal 17 Juni 2010);

- 5 Bahwa Penggugat, Saudara Haryono, berdasarkan Nota Dinas Nomor: 193/SEKR/01/SPM-02/VI/2009, Perihal: Surat Penugasan, tertanggal: Jakarta, 1 Juni 2009, ditandatangani oleh: Riudin Harahap, S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, (Bukti P-5), yang antara lain berisi, “Sehubungan dengan adanya kebutuhan Tenaga Satpam di Telkomsel Kantor Pusat, maka Saudara kami tetapkan sebagai Tenaga dimaksud dengan status penugasan sementara. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara kami tugaskan sementara dari lokasi kerja Gedung Kantor SPM Gunawarman ke lokasi kerja PT. Telkomsel Kantor Pusat mulai tanggal 2 Juni 2009 dan untuk kesempatan pertama Saudara menghadap Koordinator Security PT. Telkomsel Kantor Pusat untuk mendapatkan pengarahan dan pemantapan tugas.”;

Bahwa, mulai tanggal 2 Juni 2009, Penggugat, Saudara Haryono, ditempatkan/ditugaskan di Kantor PT Telkomsel hingga terjadinya Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (tanggal 17 Juni 2010);

- 6 Bahwa Penggugat, Saudara Dhion Anthonie, berdasarkan Nota Dinas Nomor: 255/SEKR/01/SPM-02/VII/2009, Perihal: Surat Penugasan, tertanggal: Jakarta, 27 Juli 2009, ditandatangani oleh: Riudin Harahap, S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, (Bukti P-6), yang antara lain berisi, “Sehubungan dengan adanya kebutuhan Tenaga Satpam di lingkungan PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, dengan ini kami tempatkan/tugaskan Saudara sebagai Tenaga dimaksud dengan Masa Percobaan Tahap I. Sesuai dengan hal tersebut di atas, Saudara kami tugaskan di Kantor PT SPM Jakarta, Jalan Ubud Nomor 4, Kuningan Barat, Jakarta Selatan terhitung mulai tanggal 28 Juli 2009 sampai dengan 26 Agustus 2009. Apabila kinerja Saudara sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang ada, maka akan dilanjutkan dengan Masa Percobaan Tahap II.”;

Namun pada kenyataannya, sejak awal, Penggugat, Saudara Dhion Anthonie tidak ditempatkan/ditugaskan di Kantor PT SPM Jakarta, Jalan Ubud Nomor 4, Kuningan Barat, Jakarta Selatan, melainkan langsung ditempatkan/ditugaskan di Kantor PT Telkomsel hingga terjadinya Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (tanggal 17 Juni 2010);

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)



- 7 Bahwa berdasarkan hukum dan Undang-Undang, ditemukan fakta-fakta hukum bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat tersebut adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Bahwa hal ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 menyatakan dan menegaskan:

“Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.”;

Pasal 57 ayat (1) dan (2), menyatakan dan menegaskan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.”;

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”;

Pasal 58 ayat (1) dan (2), menyatakan dan menegaskan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.”;

“Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.”;

Pasal 59 ayat (7) menyatakan dan menegaskan:

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

- 8 Bahwa secara sepihak, tanpa prosedur, sewenang-wenang, tanpa alasan, dan tanpa dasar hukum, Tergugat pada tanggal 03 Juni 2010, Riudin Harahap S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan 5 (lima) Nota Dinas, Perihal: Surat Penarikan Tugas, kepada Para Penggugat. (Bukti P-7 sampai dengan Bukti P-11);

Kelima Nota Dinas Perihal: Surat Penarikan Tugas tersebut antara lain berisi, “..... terhitung tanggal 04 Juni 2010, dengan ini kami tarik Saudara dari PT Telkomsel Kantor Pusat ke Kantor PT SPM Jakarta Jalan Gunawarman Nomor 79 Jakarta Selatan.”;

- 9 Bahwa secara sepihak, tanpa prosedur, sewenang-wenang, tanpa alasan, dan tanpa dasar hukum, Tergugat pada tanggal 10 Juni 2010, Anton Ramdhani, Manager Operasional PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan 5 (lima) surat, Perihal:



Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, kepada Para Penggugat. (Bukti P-12 sampai dengan Bukti P-15);

Surat Peringatan Pertama dan Terakhir tersebut antara lain berisi, “..... maka dengan ini kami mengeluarkan peringatan kepada Saudara untuk yang pertama kali dan yang terakhir.”;

10 Bahwa secara sepihak, tanpa prosedur, sewenang-wenang, tanpa alasan, dan tanpa dasar hukum, Tergugat pada tanggal 17 Juni 2010, Saudara Ir. Azrissal, M.M., Pimpinan PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan 5 (lima) surat Perihal: Pemberitahuan Hubungan Kerja, kepada Para Penggugat. (Bukti P-16 sampai dengan Bukti P-18);

Surat Perihal: Pemberitahuan Hubungan Kerja tersebut berisi, “..... terhitung tanggal 17 Juni 2010, Saudara dianggap mengundurkan diri.”;

11 Bahwa secara sepihak, tanpa prosedur, sewenang-wenang, tanpa alasan, dan tanpa dasar hukum, sejak 17 Juni 2010 Tergugat tidak memperkerjakan Para Penggugat tersebut, dengan cara: tidak memasukan nama Para Penggugat dalam *schedule* tenaga Satpam di PT Telkomsel, dengan kata lain: Tergugat Melakukan PHK secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang terhadap Para Penggugat;

12 Bahwa sejak dikeluarkan Nota Dinas, Perihal: Surat Penarikan Tugas (Bukti P-7 sampai dengan Bukti P-11), Para Penggugat tidak diperkenankan memasuki area lokasi kerja di Kantor PT Telkomsel untuk melaksanakan pekerjaan, padahal Para Penggugat setiap hari datang ke Kantor PT Telkomsel untuk melaksanakan pekerjaannya;

13 Bahwa sejak Tergugat mengeluarkan 5 (lima) Nota Dinas, Perihal: Surat Penarikan Tugas, kepada Para Penggugat (Bukti P-7 sampai dengan Bukti P-11), Para Penggugat dan Pengurus “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur berupaya untuk melakukan upaya bipartite dan perundingan dengan Tergugat akan tetapi Tergugat tidak menanggapi. (Bukti P-19 sampai dengan Bukti P-20);

14 Bahwa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dilanjutkan dengan melakukan mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, yang kemudian, Mediator mengeluarkan Anjuran Nomor 6972/-1.835.3 tertanggal 20 Desember 2010 yang isinya diterima oleh Penggugat. Adapun Anjuran tersebut pada intinya berisi: (Bukti P-21);

MENGANJURKAN



- 1 *Agar pengusaha PT Sandhy Putra Makmur mempekerjakan kembali pekerja Achmad Fauzi cs (5 orang) pada posisi dan jabatan seperti semula serta membayar hak-hak lainnya;*
 - 2 *Agar pengusaha PT Sandhy Putra Makmur memanggil pekerja Achmad Fauzi cs (5 orang) untuk kembali bekerja, selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;*
 - 3 *Agar pekerja Achmad Fauzi cs (5 orang) melapor kepada pengusaha PT Sandhy Putra Makmur untuk bekerja kembali selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;*
 - 4 *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini, dengan catatan:*
 - a *Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;*
 - b *Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator;*
- 15 Bahwa terhadap isi Anjuran tersebut Para Penggugat menyatakan menerima, selanjutnya sebagaimana isi Anjuran tersebut di atas, Para Penggugat juga datang melapor kepada Tergugat untuk bekerja kembali, namun tidak mendapat tanggapan yang baik dari Tergugat. Selain itu Para Penggugat juga tetap datang ke lokasi kerja di Kantor Pusat PT Telkomsel, namun tidak diperkenankan masuk bekerja oleh Tergugat, sehingga Para Penggugat kehilangan pekerjaan yang berdampak pada tidak adanya penghasilan untuk menghidupi diri dan keluarganya;
- 16 Dengan demikian sudah tepat upaya Para Penggugat untuk mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

II LATAR BELAKANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT:

- 17 Bahwa Para Penggugat adalah Anggota “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, Nomor Bukti Pencatatan Sudin Tenaga Kerja dan



Transmigrasi Jakarta Selatan 587/V/P/IX/2009, (Bukti P-22), dipimpin oleh Edi Permana selaku Ketua Umum dan Mulyono selaku Sekjen, dengan jumlah anggota 130 Pekerja Security PT Sandhy Putra Makmur (SPM) yang dipekerjakan dan ditempatkan di Kantor-Kantor PT Telkomsel. "SEPAHAM" – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur berafiliasi dengan ASPEK Indonesia, menjadi anggota afiliasi ASPEK Indonesia, Nomor Pencatatan ASPEK Indonesia 272/KEN/E/X/09;

18 Bahwa berawal dari "Perselisihan Hak" berupa "pelanggaran hak-hak pekerja" yang dialami oleh pekerja-pekerja *security* yang tergabung dalam "SEPAHAM" – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, yaitu:

- Tidak diberikannya hak uang penghargaan tiap tahun selama bekerja. (Padahal PT Telkomsel selaku Pengguna Jasa selalu memberikan hak uang penghargaan setiap tahun untuk setiap pekerja *security*, sebesar 1 bulan gaji, namun PT Sandhy Putra Makmur tidak pernah memberikan hak tersebut);
- Pemberlakuan 180 jam wajib kerja / satu bulan, yang semestinya adalah 160 jam / satu bulan;
- Upah hari libur / hari besar tidak dibedakan dengan hari biasa;
- Tidak ada transparansi dan tidak ada kejelasan pembayaran keanggotaan Jamsostek;
- Tidak adanya kontrak tertulis dari tahun 2005 sampai dengan sekarang;
- Tidak adanya kenaikan gaji selama lebih dari 4 tahun;
- Upah pokok di bawah standar UMP / UMR;
- Tidak ada pengangkatan sebagai karyawan tetap, bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal 59;

19 Bahwa beberapa kali perundingan dilakukan, beberapa kali Surat Pernyataan, Berita Acara, Kesepakatan, dan Notulensi dibuat dan ditandatangani, (Bukti P-23 sampai dengan Bukti P-35), namun Tergugat tidak segera menyelesaikan segala apa yang telah dijanjikan kepada pekerja-pekerja *security* yang tergabung dalam "SEPAHAM" – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, yaitu: hak uang penghargaan tiap tahun, kekurangan hak upah lembur, dan kekurangan hak uang Jamsostek;



- 20 Bahwa menindaklanjuti pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat, Para Penggugat bersama-sama dengan pekerja-pekerja *security* yang tergabung dalam “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, telah berulang kali melayangkan surat kepada Tergugat yang isinya mempertanyakan tentang hak-hak Para Penggugat dan pekerja-pekerja *security* lainnya sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi surat-surat tersebut tidak pernah mendapat tanggapan yang memuaskan dari Tergugat. (Bukti P-36 sampai dengan Bukti P-45);
- 21 Bahwa oleh karena Tergugat tidak memberikan tanggapan yang memuaskan, maka Pengurus “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, mengadukan masalah tersebut kepada Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) yang ditanggapi dengan mengundang Para Penggugat dan Pengurus “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur untuk membicarakan mengenai pengaduan tersebut. Selanjutnya pihak Komnas HAM memanggil Pihak PT Telkomsel selaku Pemberi Kerja / Pengguna Jasa, dilanjutkan dengan memanggil Tergugat untuk dimintai keterangan. Bahwa kemudian Komnas HAM memanggil dan mempertemukan Pengurus “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur dengan Tergugat serta Pihak PT Telkomsel selaku Pemberi Kerja / Pengguna Jasa. (Bukti P-46 sampai dengan Bukti P-50);
- 22 Bahwa meski segala permasalahan ini telah diadakan ke Komnas HAM, telah dilakukan beberapa kali pertemuan, namun tetap tidak ditanggapi untuk segera diselesaikan oleh Tergugat;
- 23 Bahwa pada tanggal 20 Juli 2010, Komnas HAM telah mengeluarkan Surat Nomor 1.711/PMT/VII/2010, (Bukti P-51), Perihal: Desakan Pelaksanaan Kesepakatan, kepada Tergugat, namun tetap tidak ditanggapi untuk diselesaikan oleh Tergugat;
- 24 Bahwa oleh karena belum ada penyelesaian mengenai pengaduan Para Penggugat dan pekerja-pekerja *security* lainnya, Pengurus “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur juga mengadukan masalah tersebut kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, yang ditanggapi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI cq., Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja cq. Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan mengundang Para Penggugat dan Pengurus “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra



Makmur untuk membicarakan mengenai pengaduan tersebut, dan mempertemukan dengan Tergugat pada hari Kamis, 2 September 2010 pukul 11.00 WIB di Ruang Rapat Direktorat PPHI Lantai 8 – Blok B, Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51, Jakarta Selatan. (Bukti P-52). Namun Tergugat tidak hadir dalam pertemuan tersebut;

25 Bahwa oleh karena belum juga ada penyelesaian mengenai hak-hak Para Penggugat dan Pekerja-Pekerja Security yang tergabung dalam “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, maka beberapa kali Para Penggugat bersama-sama dengan pekerja-pekerja *security* yang tergabung dalam “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur melakukan aksi unjuk rasa (demonstrasi) dan hak mogok kerja, sesuai yang diamanahkan Pasal 137, Pasal 138 *juncto* Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Bukti P-53 sampai dengan Bukti P-60);

26 Bahwa akibat dari aksi unjuk rasa (demonstrasi) dan mogok kerja yang dilakukan oleh Para Penggugat dan pekerja-pekerja *security* yang tergabung dalam “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, Tergugat justru kemudian melakukan berbagai tindakan-tindakan pembalasan, tindakan sewenang-wenang kepada Para Penggugat, Pengurus dan Anggota “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, sebagai upaya untuk melemahkan mental dan semangat perjuangan Para Penggugat, Pengurus dan Anggota “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur bahkan upaya untuk melemahkan dan memandulkan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dalam hal ini “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur. (Bukti P-61 sampai dengan Bukti P-85);

27 Bahwa di saat Para Penggugat bersama-sama pekerja-pekerja *security* yang tergabung dalam “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur sedang memperjuangkan hak-haknya, memperjuangkan kebenaran dan keadilan, Tergugat justru semakin sewenang-wenang dan melakukan tindakan “Union Busting” kepada Para Penggugat, Pengurus dan Anggota “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, dengan cara-cara licik terstruktur dan sangat-sangat bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Republik Indonesia, berupa:

- 1 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat melakukan mutasi terhadap Anggota dan Pengurus “SEPAHAM”;



- 2 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat pada tanggal 11 Mei 2010, Saudara Anton Ramdhani, Manager Opsar PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan Surat Penonaktifan Danru kepada 1 (satu) orang Pengurus dan 2 (dua) orang Anggota “SEPAHAM” yang menjabat sebagai Danru (Komandan Regu) yaitu: Hilman Marbun, Suyanto B. dan Dasuki.

Surat Penonaktifan Danru tersebut berisi, “..... terhitung tanggal 12 Mei 2010, kami nonaktifkan Saudara sebagai Danru, segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas-tugas Saudara akan ditentukan oleh Koordinator PAM (Saudara Purnam).”;

- 3 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat pada tanggal 03 Juni 2010, Saudara Riodin Harahap S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan Surat Penarikan Tugas kepada Para Penggugat. (Bukti P-7 sampai dengan Bukti P-11);
- 4 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat pada tanggal 10 Juni 2010, Saudara Anton Ramdhani, Manager Operasional PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir kepada Para Penggugat. (Bukti P-12 sampai dengan Bukti P-15);
- 5 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat pada tanggal 17 Juni 2010, Saudara Ir. Azrissal, M.M., Pimpinan PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat. (Bukti P-16 sampai dengan Bukti P-18);
- 6 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat pada tanggal 15 Juni 2010, Saudara Riodin Harahap S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan Surat Peringatan Pertama kepada Seluruh Anggota dan Pengurus “SEPAHAM”;
- 7 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat pada tanggal 03 Agustus 2010, Saudara Riodin

Halaman 11 dari 41 halaman. Putusan Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

TFR



Harahap S.E., Manager SDM PT Sandhy Putra Makmur Jakarta, mengeluarkan Surat Peringatan Kedua kepada Anggota dan Pengurus “SEPAHAM”;

- 8 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat melakukan PHK terhadap Para Penggugat;
- 9 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat melalui Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan berupaya licik, mengajukan PHK terhadap 10 (sepuluh) orang Pengurus “SEPAHAM” yaitu:

- 1 Edi Permana selaku Ketua Umum;
- 2 Mulyono selaku Sekjen;
- 3 Benhard Tobing selaku Wakil Sekjen;
- 4 Ahmad Januri selaku Sekretaris;
- 5 Budiman Hasibuan selaku Wakil Ketua I;
- 6 Teddy Ramawijaya selaku Wakil Ketua II;
- 7 Dedi Haryanto selaku Divisi Advocacy;
- 8 Demak R. Nababan selaku Divisi Advocacy;
- 9 Yanto selaku Divisi Humas;
- 10 Hilman Marbun selaku Divisi Organisasi;

- 1 Secara sepihak, tanpa prosedur dan sewenang-wenang, Tergugat melakukan Mutasi dan PHK Sepihak dan Sewenang-wenang Terhadap 7 (Tujuh) Pengurus SEPAHAM yaitu:

- 1 Edi Permana selaku Ketua Umum;
- 2 Mulyono selaku Sekjen;
- 3 Ahmad Januri selaku Sekretaris;
- 4 Dedi Haryanto selaku Divisi Advocacy;
- 5 Hilman Marbun selaku Divisi Organisasi;
- 6 Benhard Tobing selaku Wakil Sekjen;
- 7 Teddy Ramawijaya selaku Wakil Ketua II;

III SURAT PENARIKAN TUGAS, SURAT PERINGATAN PERTAMA DAN TERAKHIR, SERTA SURAT PEMBERITAHAUAN



**HUBUNGAN KERJA YANG DIKELUARKAN TERGUGAT
NYATA-NYATA DAN JELAS-JELAS SANGAT BERTENTANGAN
DENGAN HUKUM DAN UNDANG-UNDANG SERTA KONVENSI
ILO:**

28 Bahwa berdasarkan hukum dan undang-undang, ditemukan fakta-fakta hukum bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, tanpa prosedur, dan sewenang-wenang terhadap Para Penggugat;

Hal ini sangat-sangat bertentangan dengan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 136, menyatakan dan menegaskan, "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja / serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.";

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (1), ayat (2), ayat (3) menyatakan dan menegaskan, "Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.";

"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 / serikat buruh.";

"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.";

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 155 ayat (1), ayat (2), menyatakan dan menegaskan, "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.";

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.";

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 161 ayat (1), menyatakan dan menegaskan, "Dalam hal pekerja/buruh melakukan



pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.”

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 ayat (1) menyatakan dan menegaskan, “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”;

29 Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum dan undang-undang, terbukti bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, tanpa prosedur, dan sewenang-wenang terhadap Para Penggugat, dengan mengabaikan adanya Serikat Pekerja, dan tanpa mengindahkan hak dan kewajiban Serikat Pekerja;

Hal ini sangat-sangat bertentangan dengan:

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan dan menegaskan, “Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya.”; “Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh mempunyai fungsi: a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.”;

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Pasal 25 ayat (1) menyatakan dan menegaskan, “Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.”;

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 27 menyatakan dan menegaskan, “Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban: b. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.”;



- 30 Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum terbukti bahwa ada dugaan kuat bahwa Tergugat telah melakukan tindakan “Union Busting”;
Hal ini sangat-sangat bertentangan dengan:
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 104, menyatakan dan menegaskan, “Setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh.”
dan bertentangan juga dengan Konvensi Dasar International Labour Organization (ILO) yaitu: Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98 tentang Kebebasan Berserikat, dan Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111 tentang Diskriminasi;
- 31 Bahwa tindakan Tergugat yang secara sepihak dan sewenang-wenang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat, nyata-nyata sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan dan menegaskan:
“Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” (Pasal 151 ayat (1));
“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” (Pasal 151 ayat (3));
“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.” (Pasal 155 ayat (1));
“Dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja / buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.” (Pasal 161 ayat (1));
- 32 Bahwa mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat melalui 5 (lima) Nota Dinas, tertanggal: 03 Juni 2010, Perihal: Surat Penarikan Tugas adalah sepihak dan sewenang-wenang serta sangat bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan, maka Para Penggugat menolak untuk dimutasikan;
- 33 Bahwa Tergugat dalam melakukan mutasi terhadap Para Penggugat, melalui 5 (lima) Nota Dinas, tertanggal: 03 Juni 2010, Perihal: Surat Penarikan Tugas, nyata-nyata tidak ada alasan dan dasar hukumnya;



- 34 Bahwa atas persoalan tersebut, Para Penggugat dan Pengurus “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur telah mencoba melakukan perundingan secara bipartit dengan Tergugat, namun tidak mendapat tanggapan dan itikad baik dari Tergugat;
- 35 Bahwa seluruh tindakan-tindakan yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dimulai dari Keputusan Mutasi dalam bentuk 5 (lima) Nota Dinas, tertanggal: 03 Juni 2010, Perihal: Surat Penarikan Tugas, dilanjutkan dengan Surat Perihal: Peringatan Pertama dan Terakhir, kemudian PHK sepihak dalam bentuk 5 (lima) Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja, tertanggal: 17 Juni 2010, yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah sepihak dan sewenang-wenang, nyata-nyata dan jelas-jelas menunjukkan bahwa Tergugat tidak menyukai kegiatan Para Penggugat sebagai Anggota Serikat Pekerja / Serikat Buruh, dalam hal ini sebagai Anggota “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur;
- 36 Bahwa seluruh tindakan-tindakan yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dimulai dari Keputusan Mutasi dalam bentuk 5 (lima) Nota Dinas, tertanggal: 03 Juni 2010, Perihal: Surat Penarikan Tugas, dilanjutkan dengan Surat Perihal: Peringatan Pertama dan Terakhir, kemudian PHK sepihak dalam bentuk 5 (lima) Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja, tertanggal: 17 Juni 2010, yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah sebagai upaya untuk melemahkan mental dan semangat perjuangan Para Penggugat, Pengurus dan Anggota “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur, upaya untuk melemahkan bahkan memandulkan fungsi Serikat Pekerja / Serikat Buruh, dalam hal ini “SEPAHAM” – Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur;
- 37 Bahwa seluruh tindakan-tindakan yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dimulai dari Keputusan Mutasi dalam bentuk 5 (lima) Nota Dinas, tertanggal: 03 Juni 2010, Perihal: Surat Penarikan Tugas, dilanjutkan dengan Surat Perihal: Peringatan Pertama dan Terakhir, kemudian PHK sepihak dalam bentuk 5 (lima) Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja, tertanggal: 17 Juni 2010, yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah bentuk pelanggaran hak berorganisasi yang dilindungi oleh Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh *juncto* Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (diratifikasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998) *juncto* Konvensi ILO

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)



Nomor 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama (diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956);

- 38 Bahwa seluruh tindakan-tindakan yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dimulai dari Keputusan Mutasi dalam bentuk 5 (lima) Nota Dinas, tertanggal: 03 Juni 2010, Perihal: Surat Penarikan Tugas, dilanjutkan dengan Surat Perihal: Peringatan Pertama dan Terakhir, kemudian PHK sepihak dalam bentuk 5 (Lima) Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja, tertanggal: 17 Juni 2010, yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah bentuk pelanggaran hak mogok kerja yang dilindungi oleh Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 143 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 144 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh *juncto* Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (diratifikasi melalui Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998) *juncto* Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama (diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956);
- 39 Bahwa Keputusan Mutasi dalam bentuk 5 (Lima) Nota Dinas, tertanggal: 03 Juni 2010, Perihal: Surat Penarikan Tugas, dilanjutkan dengan Surat Perihal: Peringatan Pertama dan Terakhir, kemudian PHK sepihak dalam bentuk 5 (Lima) Surat Pemberitahuan Hubungan Kerja, tertanggal: 17 Juni 2010, yang dikeluarkan oleh Tergugat untuk Para Penggugat, adalah batal demi hukum;

IV PERIHAL KEKURANGAN UPAH SELAMA BEKERJA DAN UPAH SELAMA PROSES:

- 40 Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum bahwa selama bekerja Para Penggugat tidak memperoleh upah sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku;
- Hal ini sangat-sangat bertentangan dengan:
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1), (2), dan ayat (4) menyatakan dan menegaskan, “Setiap pekerja / buruh



berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”;

“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh.”;

“Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 ayat (1), menyatakan dan menegaskan, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”;

41 Bahwa selain berbagai pelanggaran yang dilakukan Tergugat, sebagaimana diuraikan dalam butir-butir sebelumnya di atas, Tergugat juga telah melanggar ketentuan pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Tergugat telah membayar upah kepada Para Penggugat di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah (UMP) yang telah berlangsung terhitung sejak awal Para Penggugat bekerja hingga 17 Juni 2010;

42 Bahwa Para Penggugat, sejak awal bekerja hingga terjadinya PHK sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (17 Juni 2010), hanya diberi upah pokok per bulan sebesar Rp. 662.218,- (enam ratus enam puluh dua ribu dua ratus delapan belas rupiah) setiap bulan;

43 Bahwa perbuatan Tergugat tersebut jelas telah melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”;

Selanjutnya dalam Pasal 91 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Pengaturan Pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja / buruh atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

“Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja / buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

44 Bahwa terhadap setiap keterlambatan pembayaran upah akibat kelalaian, maka menurut ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa:

- 1 *“Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;*
- 2 *Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka di samping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;*
- 3 *Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam Pasal ini adalah batal demi hukum.”;*

45 Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, maka kekurangan upah yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Para Penggugat ditambah dengan denda akibat keterlambatan sebagaimana ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah adalah sebagai berikut:

TABEL KEKURANGAN UPAH YANG TERTUNDA

JANUARI 2008 SAMPAI DENGAN DESEMBER 2008 (UMP: Rp.972.604,-)

No.	Nama Pekerja	Masuk Kerja	Upah Yang Diterima Per Bulan	Kekurangan Upah Per Bulan	Mulai Kerja sampai dengan Desember 2008	Jumlah Kekurangan Upah	Denda
1.	HAMDANI	5 Feb 2008	Rp. 662.218,-	Rp. 310.386,-	10 bulan	Rp. 3.103.860,-	Rp.1.862.318,-
TOTAL						Rp. 4.966.178,-	

TABEL KEKURANGAN UPAH YANG TERTUNDA

JANUARI 2009 SAMPAI DENGAN DESEMBER 2009 (UMP: Rp. 1.069.865,-)

No.	Nama Pekerja	Masuk Kerja	Upah Yang Diterima Per Bulan	Kekurangan Upah Per Bulan	Mulai Kerja sampai dengan Desember 2009	Jumlah Kekurangan Upah	Denda
1.	ACHMAD FAUZI	24 Juli 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 407.647,-	5 bulan	Rp. 2.038.235,-	Rp. 611.466,-
2.	HAMDANI	5 Feb 2008	Rp. 662.218,-	Rp. 407.647,-	12 bulan	Rp. 4.891.764,-	Rp. 3.522.067,-
3.	ARIEF HARI WIJAYA	16 Juni 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 407.647,-	6 bulan	Rp. 2.445.882,-	Rp. 880.516,-
4.	HARYONO	1 Juni 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 407.647,-	6 bulan	Rp. 2.445.882,-	Rp. 880.516,-
5.	DHION ANTHONIE	27 Juli 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 407.647,-	5 bulan	Rp. 2.038.235,-	Rp. 611.466,-
JUMLAH						Rp. 13.859.998,-	Rp. 6.506.031,-

Halaman 19 dari 41 halaman. Putusan Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

TFR



TABEL KEKURANGAN UPAH YANG TERTUNDA

JANUARI 2010 SAMPAI DENGAN 17 JUNI 2010 (UMP: Rp. 1.118.009,-)

No.	Nama Pekerja	Masuk Kerja	Upah Yang Diterima Per Bulan	Kekurangan Upah Per Bulan	Mulai Kerja sampai dengan 17 Juni 2010	Jumlah Kekurangan Upah	Denda
1.	ACHMAD FAUZI	24 Juli 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 455.791,-	6 bulan	Rp. 2.734.746,-	Rp. 984.500,-
2.	HAMDANI	5 Feb 2008	Rp. 662.218,-	Rp. 455.791,-	6 bulan	Rp. 2.734.746,-	Rp. 984.500,-
3.	ARIEF HARI WIJAYA	16 Juni 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 455.791,-	6 bulan	Rp. 2.734.746,-	Rp. 984.500,-
4.	HARYONO	1 Juni 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 455.791,-	6 bulan	Rp. 2.734.746,-	Rp. 984.500,-
5.	DHION ANTHONIE	27 Juli 2009	Rp. 662.218,-	Rp. 455.791,-	6 bulan	Rp. 2.734.746,-	Rp. 984.500,-
JUMLAH						Rp. 13.673.730,-	Rp. 4.922.500,-

Total kekurangan upah Para Penggugat sejak awal bekerja hingga terjadinya PHK sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (17 Juni 2010) ditambah denda secara keseluruhan adalah sebesar Rp. 43.928.437,- (empat puluh tiga juta sembilan ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh tujuh rupiah);

46 Bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 8, menyatakan dan menegaskan, “Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari.”;

47 Bahwa selain Tergugat membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi, Tergugat juga telah memutuskan hubungan kerja Para Penggugat terhitung sejak tanggal 17 Juni 2010 secara sepihak, sewenang-wenang, tanpa dasar dan alasan yang jelas, serta tidak membayar upah sampai dengan Gugatan ini diajukan (selama hampir 12 bulan). Perbuatan Tergugat dimaksud telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Pasal 95 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, sehingga Tergugat wajib membayar upah tersebut berikut dendanya, sebagai berikut:

TABEL PERHITUNGAN UPAH SELAMA DI PHK

17 JUNI 2010 SAMPAI DENGAN DESEMBER 2010 (UMP: Rp. 1.118.009,-)

--	--	--	--	--	--	--	--



No.	Nama Pekerja	Masuk Kerja	Upah Yang Diterima Per Bulan	Kekurangan Upah Per Bulan	17 Juni 2010 sampai dengan Desember 2010	Jumlah Kekurangan Upah	Denda
1.	ACHMAD FAUZI	24 Juli 2009	-----	Rp. 1.118.009,-	6 bulan	Rp. 6.708.054,-	Rp. 2.414.895,-
2.	HAMDANI	5 Feb 2008	-----	Rp. 1.118.009,-	6 bulan	Rp. 6.708.054,-	Rp. 2.414.895,-
3.	ARIEF HARI WIJAYA	16 Juni 2009	-----	Rp. 1.118.009,-	6 bulan	Rp. 6.708.054,-	Rp. 2.414.895,-
4.	HARYONO	1 Juni 2009	-----	Rp. 1.118.009,-	6 bulan	Rp. 6.708.054,-	Rp. 2.414.895,-
5.	DHION ANTHONIE	27 Juli 2009	-----	Rp. 1.118.009,-	6 bulan	Rp. 6.708.054,-	Rp. 2.414.895,-
JUMLAH						Rp. 33.540.270,-	Rp.12.074.475,-

**TABEL PERHITUNGAN UPAH SELAMA DI PHK
JANUARI 2011 SAMPAI DENGAN JUNI 2011 (UMP: Rp. 1.290.000,-)**

No.	Nama Pekerja	Masuk Kerja	Upah Yang Diterima Per Bulan	Kekurangan Upah Per Bulan	Januari 2011 sampai dengan Juni 2011	Jumlah Kekurangan Upah	Denda
1.	ACHMAD FAUZI	24 Juli 2009	-----	Rp. 1.290.000,-	6 bulan	Rp. 7.740.000,-	Rp. 2.786.400,-
2.	HAMDANI	5 Feb 2008	-----	Rp. 1.290.000,-	6 bulan	Rp. 7.740.000,-	Rp. 2.786.400,-
3.	ARIEF HARI WIJAYA	16 Juni 2009	-----	Rp. 1.290.000,-	6 bulan	Rp. 7.740.000,-	Rp. 2.786.400,-
4.	HARYONO	1 Juni 2009	-----	Rp. 1.290.000,-	6 bulan	Rp. 7.740.000,-	Rp. 2.786.400,-
5.	DHION ANTHONIE	27 Juli 2009	-----	Rp. 1.290.000,-	6 bulan	Rp. 7.740.000,-	Rp. 2.786.400,-
JUMLAH						Rp. 38.700.000,-	Rp. 13.932.000,-

Total upah Para Penggugat yang tidak pernah dibayarkan selama di PHK sejak 17 Juni 2010 sampai dengan Gugatan ini diajukan (Juni 2011), ditambah denda keseluruhannya adalah sebesar **Rp. 98.246.745,-** (sembilan puluh delapan juta dua ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh lima rupiah);

48 Bahwa oleh karena Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran atas hak-hak Para Penggugat berupa telah membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi yang berlaku dan tidak membayar upah Para Penggugat sejak PHK dilakukan sebagaimana dalil-dalil di atas maka sudah sepatutnya menurut hukum, Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memutus;

DALAM PROVISI:

DALAM PUTUSAN SELA:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a Menyatakan tindakan Tergugat telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 88, Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 dan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- b Menghukum Tergugat membayar seluruh kekurangan upah yang dihitung sejak awal Para Penggugat bekerja hingga terjadinya PHK sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (17 Juni 2010) ditambah denda secara keseluruhan adalah sebesar Rp. 43.928.437,- (empat puluh tiga juta sembilan ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh tujuh rupiah), secara tunai, seketika dan sekaligus;
- c Menghukum Tergugat membayar seluruh upah Para Penggugat yang tidak pernah dibayarkan selama di PHK sejak 17 Juni 2010 sampai dengan gugatan ini diajukan (Juni 2011) ditambah denda keseluruhannya adalah sebesar Rp. 98.246.745,- (sembilan puluh delapan juta dua ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh lima rupiah), secara tunai, seketika dan sekaligus;

Bahwa oleh karena Tergugat telah terbukti melanggar ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, maka Para Penggugat mohon agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, walaupun ada upaya banding, kasasi dan peninjauan kembali (*Uit Voerbaar bij Vooraad*);

Berdasarkan seluruh dalil yang telah dikemukakan di atas, berdasarkan alasan-alasan dan dasar hukum sebagaimana diuraikan tersebut di atas, Para Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

DALAM PROVISI:

DALAM PUTUSAN SELA:

- 1 Memerintahkan Tergugat membayar seluruh kekurangan upah yang dihitung sejak awal Para Penggugat bekerja hingga terjadinya PHK sepihak dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh Tergugat (17 Juni 2010) ditambah denda secara keseluruhan adalah sebesar Rp. 43.928.437,- (empat puluh tiga juta sembilan ratus dua puluh delapan

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)



ribu empat ratus tiga puluh tujuh rupiah), secara tunai, seketika dan sekaligus;

- 2 Memerintahkan Tergugat membayar seluruh upah Para Penggugat yang tidak pernah dibayarkan selama di PHK sejak 17 Juni 2010 sampai dengan Gugatan ini diajukan ditambah denda keseluruhannya adalah sebesar Rp. 98.246.745,- (sembilan puluh delapan juta dua ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh lima rupiah), secara tunai, seketika dan sekaligus;
- 3 Menyatakan Putusan in dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij vooraad*) meskipun adanya Upaya Kasasi maupun upaya hukum lainnya;

DALAM POKOK PERKARA:

PRIMAIR:

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, dengan segala akibat hukumnya;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum putus;
- 3 Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- 4 Memerintahkan Tergugat untuk menempatkan Para Penggugat tetap pada posisi semula di Kantor PT Telkomsel, dan memulihkan seluruh hak-hak yang selama ini diperoleh Para Penggugat;
- 5 Menetapkan dan menguatkan Anjuran Nomor 6972/-1.835.3 tertanggal 20 Desember 2010, yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
- 6 Memerintahkan Tergugat agar segera melaksanakan Anjuran Nomor 6972/-1.835.3 tertanggal 20 Desember 2010, yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
- 7 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat adalah tidak sah menurut hukum sehingga batal demi hukum;
- 8 Menyatakan, mewajibkan, menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk segera mempekerjakan kembali Para Penggugat, karena tidak ada alasan dan



dasar hukum bagi Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;

- 9 Menyatakan, mewajibkan, menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk segera membayar kekurangan upah Para Penggugat secara tunai dan seketika, terhitung sejak Para Penggugat bekerja hingga tanggal 17 Juni 2010, total sebesar Rp. 43.928.437,- (empat puluh tiga juta sembilan ratus dua puluh delapan ribu empat ratus tiga puluh tujuh rupiah);
- 10 Menyatakan, mewajibkan, menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk segera membayar upah proses setiap bulan kepada Para Penggugat secara tunai dan seketika, terhitung sejak 17 Juni 2010 hingga gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta, total sebesar Rp. 98.246.745,- (sembilan puluh delapan juta dua ratus empat puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh lima rupiah);
- 11 Menyatakan, mewajibkan, menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses setiap bulan kepada Para Penggugat secara tunai dan seketika, terhitung sejak gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta hingga adanya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 12 Menyatakan, mewajibkan, menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) per hari apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan ini, sejak putusan ini dibacakan dan sampai mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 13 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;
- 14 Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar bij Vooraad*), meskipun ada bantahan atau kasasi atau upaya hukum lainnya;

SUBSIDAIR:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya, sesuai dengan hukum yang berlaku, berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan yaitu Putusan Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tanggal 14 November 2011 yang amarnya sebagai berikut:

MENGADILI:



DALAM PROVISI

- Menyatakan tuntutan Provisi Para Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

- 1 Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat yang keseluruhannya berjumlah Rp. 58.149.089,- (lima puluh delapan juta seratus empat puluh sembilan ribu delapan puluh sembilan rupiah), dengan perincian masing-masing sebagai berikut:

Penggugat Achmad Fauzi	= Rp.	9.223.481,-
Penggugat Hamdani	= Rp.	18.401.336,-
Penggugat Arief Hari Wijaya	= Rp.	9.631.428,-
Penggugat Haryono	= Rp.	11.669.363,-
Penggugat Dhion Anthonie	= Rp.	9.223.481,-
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- 5 Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada tanggal 14 November 2011 dengan dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat, kemudian terhadapnya oleh Para Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 November 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 30 November 2011 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 140/Srt.Kas/PHI/2011/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti oleh Memori Kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 13 Desember 2011;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 30 Januari 2012 telah diberitahu tentang Memori Kasasi dari Para Penggugat, tidak diajukan Jawaban Memori



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi dalam tenggang waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi dari Para Pemohon 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 secara formal dapat diterima;

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

- 1 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PNJKT.PST tersebut, apabila diperhatikan selama persidangan-persidangan perkara ini, dan apabila dibaca dengan teliti dan seksama, nyata-nyata dan tegas-tegas Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST:
 - Telah melampaui batas wewenangnya;
 - Telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - Telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
- 2 Bahwa sesuai dengan prinsip yang dianut HIR dan RBg, tugas Hakim adalah menemukan kebenaran yang sesungguhnya dalam perkara yang ditanganinya. Bahwa Hakim wajib menilai sampai dimana kebenaran yang dikemukakan oleh pihak-pihak, sehingga keadilan benar-benar dapat dicapai;
- 3 Bahwa menurut sistem HIR dan RBg, Hakim adalah aktif, tidak hanya aktif mencari kebenaran yang sesungguhnya atas perkara yang ditanganinya, tetapi juga harus aktif menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat;
- 4 Bahwa Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, karena majelis hakim nyata-nyata telah mengesampingkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana sejak persidangan pertama hingga akhir, Majelis Hakim tidak segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja / buruh yang bersangkutan. Padahal nyata-nyata Pihak Pengusaha (dalam hal ini Termohon Kasasi / dahulu Tergugat) terbukti tidak melaksanakan kewajibannya

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)



- sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (1), (2) (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5 Bahwa pada halaman (53) Putusan Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, menyatakan antara lain, tentang pertimbangan hukumnya, dalam provisi;
- “Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, tuntutan provisi Para Penggugat tersebut dinyatakan tidak dapat diterima”;
- 6 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, nyata-nyata tidak mempertimbangkan dan tidak berdasarkan ketentuan *Imperatif Ex Officio* selaku Majelis Hakim pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum Dan Perdata Khusus Buku II, Edisi 2007, Mahkamah Agung RI Tahun 2008, halaman 168 Point 11. Putusan Sela dan Putusan Akhir (a) “Pada Persidangan Pertama, nyata-nyata terbukti pengusaha tidak membayar upah dan hak-hak lainnya pekerja / buruh yang dikenakan skorsing oleh pengusaha maka hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela yang memberi perintah kepada pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja / buruh :
- (b) Apabila selama persidangan berlangsung pengusaha tidak melaksanakan putusan sela tersebut, Hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan terhadap harta milik pengusaha;
- 7 Bahwa sepatutnya dan semestinya Putusan Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, menerima dan mengabulkan gugatan Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) dengan menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Termohon Kasasi (dahulu, Tergugat), untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Para Pemohon Kasasi (dahulu, Para Penggugat) sejak bulan Juni 2010 hingga gugatan perkara ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- 8 Bahwa Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang- undangan, karena Majelis Hakim nyata-nyata telah mengesampingkan seluruh keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) yaitu : Keterangan Saksi Edi Permana, Mulyono dan Dedi Haryanto;



- 9 Bahwa justru sebaliknya, Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, justru membenarkan seluruh dalil-dalil yang diajukan Termohon Kasasi (dahulu, Tergugat) yang sesungguhnya sangat tidak benar, tidak tepat, mengada-ada, bahkan menyesatkan, penuh dengan rekayasa dan kebohongan, dan tidak didukung oleh bukti-bukti (surat dan saksi) yang sah, akurat dan meyakinkan;
- 10 Bahwa Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, karena Majelis Hakim nyata-nyata telah mengesampingkan seluruh bukti-bukti surat (Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-112) yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat);
- 11 Bahwa justru sebaliknya, Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, justru membenarkan seluruh dalil-dalil yang diajukan Termohon Kasasi (dahulu, Tergugat) yang sesungguhnya sangat tidak benar, tidak tepat, mengada-ada, bahkan menyesatkan, penuh dengan rekayasa dan kebohongan, dan tidak didukung oleh bukti-bukti (surat dan saksi) yang sah, akurat dan meyakinkan;
- 12 Bahwa sepatutnya dan semestinya dalam setiap putusan yang hendak dijatuhkan oleh Hakim dalam mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara perlu memperhatikan tiga hal yang sangat esensial yaitu : unsur keadilan, unsur kemanfaatan, dan unsur kepastian hukum;
- 13 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, nyata-nyata dan tegas-tegas tidak memperhatikan 3 (tiga) hal yang sangat esensial yaitu: unsur keadilan, unsur kemanfaatan, dan unsur kepastian hukum;
- 14 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, nyata-nyata dan tegas-tegas sangat-sangat bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang telah menegaskan:
 - 1 Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
 - 2 Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
- 15 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, nyata-nyata dan tegas-tegas sangat-sangat bertentangan dengan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

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)



(yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999) sebagai bagian dari perlindungan hak asasi tenaga kerja dan pekerja / buruh;

16 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, nyata-nyata dan tegas-tegas tidak mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku *in cassu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

17 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, nyata-nyata dan tegas-tegas sangat-sangat bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011;

18 Bahwa pada halaman (58) Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, menyatakan antara lain:

“Menimbang, bahwa tuntutan Para Penggugat agar Tergugat membayar denda atas keterlambatan pembayaran kekurangan upah Para Penggugat tersebut di atas, Majelis berpendirian bahwa denda atas pembayaran yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 19 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 *juncto* Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengenai denda dan bunga atas keterlambatan pembayaran upah, yang disebabkan oleh kesengajaan atau kelalaian pengusaha, dalam perkara *a quo*, Majelis tidak melihat ada unsur kesengajaan atau kelalaian dari Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat di bawah Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta sebagaimana yang telah dipertimbangkan oleh Majelis di atas, oleh karena itu tuntutan tersebut dinyatakan ditolak”;

19 Bahwa berkaitan dengan Pertimbangan Hukum, halaman (58) Putusan Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebagaimana tersebut di atas, nyata-nyata dan jelas-jelas Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, karena Majelis Hakim nyata-nyata telah mengesampingkan ketentuan Pasal 19 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 *juncto* Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

20 Bahwa “sangatlah aneh” dan “sangatlah tidak masuk logika”, Termohon Kasasi (dahulu. Tergugat) yang selama 2 (dua) tahun artinya : 24 (dua puluh empat) bulan (24 kali secara terus-menerus) telah membayar upah kepada Para Pemohon

Halaman 29 dari 41 halaman. Putusan Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

TFR

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)



Kasasi (dahulu Para Penggugat) akan tetapi Majelis Hakim menyatakan “tidak melihat ada unsur kesengajaan atau kelalalan dari Tergugat”;

“Kalau dikatakan tidak ada unsur kesengajaan, dan juga tidak ada unsur kelalalan, maka menurut Majelis Hakim, memenuhi unsur apa?????”

“Bukankah kesalahan dan / atau tindakan / perbuatan itu hanya meliputi dua unsur yaitu sengaja atau lalai????? Kalau sengaja, juga tidak, lalai pun juga tidak, lalu apa?????”

“24 (dua puluh empat) kali secara terus-menerus Termohon Kasasi (dahulu Tergugat telah membayar upah dibawah UMP kepada Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat, apakah bukan unsur kesengajaan?????” atau “Apakah juga bukan unsur kelalaian?????”;

21 Bahwa Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sangat-sangat mengesampingkan seluruh dalil-dalil yang disampaikan dalam gugatan, replik, bukti-bukti (surat-surat maupun saksi-saksi) dan kesimpulan yang diajukan oleh Para Penggugat yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat pada tanggal 17 Juni 2010, sehingga nyata-nyata dan tegas-tegas Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tidak sesuai dengan hukum yang berlaku *in cassu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

22 Bahwa pada halaman (59) Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, menyatakan antara lain:

“Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat tidak hadir di lokasi kerja yang baru lebih dari 5 hari kerja, maka Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir kepada Para Penggugat dan memanggil Para Penggugat pada tanggal 11 Juni 2010” (vide bukti P-12 sampai dengan bukti P-15 yang sama dengan bukti T -3.a sampai dengan bukti T -3.e);

“Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat tidak mengindahkan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir dari Tergugat dan juga tidak pernah hadir memenuhi panggilan Tergugat, maka Tergugat menganggap Para Penggugat mengundurkan diri terhitung tanggal 17 Juni 2010” (vide bukti P-16 sampai dengan bukti P-18 yang sama dengan bukti T -2.a sampai dengan bukti T -2.e);

23 Bahwa pada halaman (59), (60), (61) dan (62) Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, menyatakan antara lain:



“..... Menimbang, bahwa Para Penggugat mendalilkan penarikan tugas yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat dari Kantor Pusat PT Telkomsel ke Kantor Tergugat di Jalan Gunawarman Nomor 79, Jakarta Selatan pada tanggal 04 Juni 2010 adalah tindakan pembalasan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat akibat aksi demonstrasi yang dilakukan Anggota dan Pengurus SEPAHAM (Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur), yaitu dengan melakukan mutasi terhadap Anggota dan Pengurus SEPAHAM, yang mana tindakan Tergugat tersebut diduga kuat bahwa Tergugat sedang melakukan “Union Basting”;

“..... Menimbang, bahwa apakah penarikan tugas (mutasi) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat dari Kantor Pusat PT Telkomsel ke Kantor Tergugat di Jalan Gunawarman Nomor 79, Jakarta Selatan pada tanggal 04 Juni 2010 adalah tindakan pembalasan akibat aksi demonstrasi yang dilakukan Anggota dan Pengurus SEPAHAM (Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur), Majelis akan memberikan pertimbangan berdasarkan bukti-bukti yang ada sebagai berikut:

- 1 Bahwa aksi demonstrasi yang dilakukan Anggota dan Pengurus SEPAHAM (Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur) pada tanggal 28-30 April 2010 (vide bukti P-49) adalah yang pertama kalinya dilakukan. setelah itu dalam tenggat waktu 35 hari tidak ada aksi demonstrasi sampai dengan tanggal 04 Juni 2010 pada saat Para Penggugat ditarik (dimutasi) dari Kantor Pusat PT Telkomsel ke Kantor Tergugat di Jalan Gunawarman Nomor 79, Jakarta Selatan;
- 2 Bahwa Para Penggugat bukan Pengurus SEPAHAM (Serikat Pekerja PT Sandhy Putra Makmur), dan yang melakukan aksi demonstrasi tersebut adalah sebanyak 150 orang *Security* Pusat, Regional Jabodetabek dan Banten (vide bukti P-49);
- 3 Bahwa diantara 150 orang *Security* Pusat, Regional Jabodetabek dan Banten yang melakukan aksi demonstrasi tersebut, tidak terdapat bukti yang menunjukkan bahwa Para Penggugat adalah orang yang aktif dalam kegiatan aksi demonstrasi tersebut, sehingga oleh karenanya Tergugat melakukan penarikan tugas (mutasi) terhadap Para Penggugat; dan seterusnya”;

“..... Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti yang ada, Majelis tidak menemukan adanya keberatan dari Para Penggugat pada waktu menerima surat penarikan tugas (mutasi) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat dari Kantor Pusat PT Telkomsel ke Kantor Tergugat di Jalan Gunawarman Nomor 79, Jakarta Selatan pada tanggal 04 Juni 2010 (vide bukti P-7 sampai bukti P-11 yang sama dengan bukti T-1.h sampai dengan bukti T-1.1). dan Para Penggugat tidak menyatakan keberatan atas Surat Peringatan Pertama dan Terakhir yang diberikan



Tergugat kepada Para Penggugat, dan Para Penggugat juga tidak memenuhi panggilan Tergugat pada tanggal 11 Juni 2010 (vide bukti P-12 sampai dengan bukti P-15 yang sama dengan bukti T-3.a sampai dengan bukti T-3.e);

“Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat tidak hadir di lokasi kerja yang baru sejak tanggal 04 Juni 2010. dan juga tidak pernah hadir memenuhi panggilan Tergugat pada tanggal 11 Juni 2010, maka Tergugat menganggap Para Penggugat mengundurkan diri terhitung tanggal 17 Juni 2010 (vide bukti P-16 sampai dengan bukti P-18 yang sama dengan bukti T-2.a sampai dengan bukti T-2.e);

“..... Menimbang. bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis menyatakan bahwa penarikan tugas (mutasi) Para Penggugat tersebut di atas telah sesuai dengan Pasal 12 Peraturan Perusahaan Tergugat”;

“..... Menimbang, bahwa oleh karena terbukti bahwa Para Penggugat tidak melakukan pekerjaannya sejak tanggal 04 Juni 2010 sampai dengan tanggal 17 Juni 2010, yaitu lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut, dan setelah mendapat Surat Peringatan Pertama dan Terakhir, Para Penggugat juga tidak hadir datang memenuhi panggilan Tergugat, maka berdasarkan permohonan ex aequo et bono dan berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Majelis menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan”;

“Menimbang, bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut di atas, Tergugat wajib membayar kompensasi yang terdiri dari uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan upah sesuai Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2011 sebesar Rp. 1.290.000,- dan seterusnya”;

24 Bahwa pada halaman (63) Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHLG/2011/PN.JKT.PST, menyatakan antara lain:

“..... Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Para Penggugat atas upah selama proses PHK sejak 17 Juni 2010 sampai dengan gugatan ini diajukan, Majelis akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:”

“Menimbang, bahwa alasan pemutusan hubungan kerja *a quo* adalah karena Para Penggugat tidak hadir bekerja melaksanakan mutasi pada tanggal 04 Juni 2010



sampai dengan 17 Juni 2010, meskipun telah dipanggil dan diberi Surat Peringatan Pertama dan Terakhir sebagaimana yang telah dipertimbangkan di atas”;

“Menimbang, bahwa meskipun Para Penggugat menerima dan menyetujui Anjuran Nomor 6972/-1.835.3 yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan (vide bukti P-21 G). namun Anjuran Mediator tidak sama dengan putusan pengadilan, sehingga tidak menimbulkan konsekuensi hukum secara positif”;

“Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan : “upah tidak dibayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, tuntutan Para Penggugat atas upah selama proses PHK tersebut di atas dinyatakan ditolak”;

25 Bahwa berkaitan dengan seluruh pertimbangan hukum, Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebagaimana diuraikan dalam butir-butir di atas, jelas-jelas dan nyata-nyata sangat bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

- 1 “Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”;
- 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 / serikat buruh”;
- 3 “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Halaman 33 dari 41 halaman. Putusan Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

TFR



26 Bahwa berkaitan dengan seluruh pertimbangan hukum, Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebagaimana diuraikan dalam butir-butir di atas, jelas-jelas dan nyata-nyata sangat bertentangan dengan Pasal 152 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

- 1 “Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya”;
- 2 “Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2)”;
- 3 “Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”;

27 Bahwa berkaitan dengan seluruh pertimbangan hukum, Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebagaimana diuraikan dalam butir-butir di atas, jelas-jelas dan nyata-nyata sangat bertentangan dengan Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

- 1 “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;
- 2 “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;
- 3 “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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”;

Bahwa dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang *a quo* mengandung makna, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka:



- Pekerja tetap memperoleh hak-haknya dan wajib bekerja, dan apabila pekerja tidak bekerja bukan atas kemauan pekerja tapi atas kemauan pengusaha maka pengusaha wajib juga membayarkan hak-hak pekerja;
- Pengusaha berhak mempekerjakan pekerja dan wajib membayar upah pekerja;

Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, termasuk juga pranata-pranata yang wajib dipenuhi dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial;

Bahwa Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan para pihak untuk melaksanakan kewajibannya sampai dengan ditetapkannya putusan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *a quo* juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial. (Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011);

28 Bahwa berkaitan dengan seluruh pertimbangan hukum, Putusan Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebagaimana diuraikan dalam butir-butir di atas, jelas-jelas dan nyata-nyata sangat bertentangan dengan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila : pekerja / buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

29 Bahwa berkaitan dengan seluruh pertimbangan hukum, Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebagaimana diuraikan dalam butir-butir di atas Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) kembali menyatakan dan menegaskan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan kronologis, fakta-fakta hukum dan bukti-bukti surat (Bukti P-1 sampai dengan bukti P-112) dan keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) selama dalam persidangan, terbukti dengan jelas bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja



(PHK) terhadap Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) dilakukan tanpa dasar hukum, sehingga batal demi hukum;

- Bahwa berdasarkan kronologis, fakta-fakta hukum dan bukti-bukti surat (Bukti P-1 sampai dengan bukti P-112) dan keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) selama dalam persidangan, terbukti dengan jelas bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat), dilakukan secara sewenang-wenang dan melawan hukum serta melanggar ketentuan Pasal 151 *juncto* Pasal 152 *juncto* Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada intinya menegaskan bahwa:

“Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada 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”;

- Bahwa berkaitan dengan butir butir sebelumnya, dikatakan bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kena (PHK) adalah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, maka tentunya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan dan menegaskan sebagai berikut:

“Dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama. kedua dan ketiga secara berturut-turut.” (Pasal 161 ayat (1));

“Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” (Pasal 111 ayat (2));



Penjelasan:

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan;

- Bahwa dengan demikian, berkaitan dengan butir tersebut di atas, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat), sangat-sangat bertentangan dengan ketentuan tersebut di atas, karena Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) melakukan tindakan berupa : “Surat Peringatan Pertama dan Terakhir”;
- Ironisnya, Majelis Hakim membenarkan tindakan Tergugat tersebut (Surat Peringatan Pertama dan Terakhir) yang nyata-nyata dan jelas-jelas sangat-sangat bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;

30 Bahwa pertimbangan hukum putusan Majelis Hakim (halaman 63) menyatakan antara lain:

“Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Para Penggugat atas upah selama proses PHK sejak 17 Juni 2010 sampai dengan gugatan ini diajukan, Majelis akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa alasan pemutusan hubungan kerja *a quo* adalah karena Para Penggugat tidak hadir bekerja melaksanakan mutasi pada tanggal 04 Juni 2010 sampai dengan 17 Juni 2010, meskipun telah dipanggil dan diberi Surat Peringatan Pertama dan Terakhir sebagaimana yang telah dipertimbangkan di atas”;

“Menimbang, bahwa meskipun Para Penggugat menerima dan menyetujui Anjuran Nomor 6972/-1.835.3 yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, namun Anjuran Mediator tidak sama dengan putusan pengadilan, sehingga tidak menimbulkan konsekuensi hukum secara positif;

“Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan : “upah tidak dibayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, tuntutan Para Penggugat atas upah selama proses PHK tersebut di atas dinyatakan ditolak”;

Halaman 37 dari 41 halaman. Putusan Nomor 483 K/Pdt.Sus/2012

TFR



31 Bahwa berkaitan dengan Pertimbangan Hukum Putusan Majelis Hakim (halaman 63) sebagaimana diuraikan tersebut di atas, Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) kembali menyatakan dan menegaskan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan Ketentuan Pasal 151 *juncto* Pasal 152 *juncto* Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana tersebut di atas), semestinya dan sepatutnya PHK yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat) hingga adanya Putusan Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. adalah batal demi hukum, sehingga sudah sepatutnya dan semestinya Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) berhak atas upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Para Pemohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) sejak bulan Juni 2010 hingga perkara ini diputuskan oleh Majelis Hakim Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST.;

32 Bahwa, berkaitan dengan keseluruhan Pertimbangan Hukum Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST sebagaimana diuraikan tersebut di atas, jelas-jelas dan nyata-nyata sangat bertentangan dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan dan menegaskan:

“Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”;

33 Bahwa Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, jelas-jelas dan nyata-nyata, “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim tidak mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”;

34 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST nyata-nyata dan tegas-tegas, sangat-sangat bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Negara RI sebagaimana diatur dan ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

35 Bahwa Putusan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tersebut, sangat keliru sehingga sangat-sangat tidak mencerminkan kebenaran dan keadilan;



36 Bahwa dengan putusan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah tidak melaksanakan hukum dan / atau salah menerapkannya, dan / atau tidak melaksanakan cara untuk melaksanakan peradilan yang harus diturut menurut undang-undang;

37 Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dan / atau tidak melaksanakan Hukum Acara Perdata yang berlaku dan / atau telah salah melaksanakan hukum acara tersebut;

38 Bahwa selama persidangan Majelis Hakim Perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. bertindak terkesan “berat sebelah”, hal ini dibuktikan pada saat agenda “pembuktian surat”, saat bukti-bukti surat yang diajukan oleh Termohon Kasasi (dahulu Tergugat), Majelis Hakim memberikan kesempatan sebanyak 6 (enam) kali persidangan kepada Tergugat untuk mengajukan bukti-bukti surat;

39 Bahwa menurut pendapat Para Pemohon Kasasi (dahulu, Para Penggugat), pertimbangan-pertimbangan Majelis Hakim perkara Nomor 122/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. sangat-sangat bertentangan dengan hukum, kebenaran dan keadilan, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menarik kesimpulan dalam perkara ini;

40 Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah salah menerapkan Hukum Acara Perdata yang berlaku, karena telah salah memberikan putusan karena bertentangan satu dengan yang lain, dan bertentangan dengan hukum dan undang-undang yang berlaku di Negara RI;

41 Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut sudah semestinya dan sepatutnya, harus dibatalkan;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi Para Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan karena perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang timbul karena menolak perintah kerja (mutasi) merupakan kesalahan (indisipliner), sehingga pertimbangan hukum dan amar putusan *Judex Facti* tidak salah atau tidak keliru dalam menerapkan hukum dan alasan kasasi Para Pemohon Kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah dirubah dan ditambah dengan Undang-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas lagi pula ternyata putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan / atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi : **1. ACHMAD FAUZI, 2. HAMDANI, 3. ARIEF HARI WIJAYA, 4. HARYONO, 5. DHION ANTHONIE**, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa meskipun permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi tersebut ditolak, tetapi nilai gugatan perkara ini kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI,

Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi : **1. ACHMAD FAUZI, 2. HAMDANI, 3. ARIEF HARI WIJAYA, 4. HARYONO, 5. DHION ANTHONIE**, tersebut;

Membebaskan biaya perkara tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu** tanggal **12 Desember 2012** oleh **H. Yulius, S.H., M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Jono Sihono, S.H.** dan **Arief Soedjito, S.H., M.H.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Hari Sugiharto, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota Majelis:

ttd./ **Jono Sihono, SH.**

ttd./ **Arief Soedjito, SH., MH.**

Ketua Majelis,

ttd./ **H. Yulius, SH., MH.**

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)



Panitera Pengganti,
ttd./ Hari Sugiharto, SH., MH.

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
atas nama Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP 19591207 198512 2 002