



PUTUSAN
Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG
MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT TRIPACIFIC ELECTRINDO, yang diwakili oleh Direktur Tony Mulyawan, berkedudukan di Jalan Industri Raya III, Blok AC Nomor 10, Bunder, Kecamatan Cikupa, Tangerang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tonggo Simanjuntak, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Gembira Ujung Nomor 15, Guntur, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Januari 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

ALIT BAHROWI, bertempat tinggal di Kampung Rawacan, RT/RW 003/003, Kelurahan Gandasari, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan Tetap pada Tergugat dengan masa kerja dan upah pokok sebagai berikut:
Mulai bekerja : 25 Juni 2012;
Jabatan : Operator Mesin;
Upah : Rp2.116.400,00/bulan;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja di Tergugat pada bulan Juni 2012, yang bekerja di Bagian Produksi sebagai operator mesin, dengan menandatangani PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau kontrak kerja selama 3 bulan. Pada saat PKWT berakhir Penggugat disuruh istirahat selama seminggu dan setelah itu Penggugat disuruh menandatangani PKWT lagi selama 3 bulan ke depan. Bahwa setelah

Halaman 1 dari 14 hal. Put. Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016



PKWT kedua berakhir Penggugat disuruh menandatangani PKWT kembali selama 3 bulan, dan setelah itu Penggugat menandatangani PKWT kembali;

3. Bahwa seluruh dokumen PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat tersebut tidak satu pun diberikan Tergugat kepada Penggugat. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak pernah memberikan dokumen PKWT tersebut telah melanggar Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja";
4. Bahwa pada tanggal 2 Juli 2013 Penggugat mengalami kecelakaan kerja pada bagian jari, dimana dua jari Penggugat putus terkena mesin produksi. Bahwa atas kecelakaan kerja tersebut Penggugat disuruh berobat jalan oleh Tergugat selama dua minggu. Bahwa Pengugat mendapat santunan dari PT Jamsostek (sekarang bernama BPJS Ketenagakerjaan);
5. Bahwa setelah dua minggu berobat Penggugat mulai bekerja kembali di Tergugat. Bahwa setelah dua bulan bekerja paska kecelakaan kerja, pihak Tergugat meminta Penggugat menandatangani PKWT atau kontrak kerja kembali, yaitu PKWT dari tanggal 3 September 2013 sampai dengan 2 Februari 2014. Bahwa atas perintah Tergugat tersebut maka Penggugat tidak punya pilihan lain karena takut ter-PHK maka Penggugat menandatangani PKWT tersebut kembali;
6. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang didasari oleh PKWT telah dengan jelas melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:
 - a. Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat yaitu di bagian produksi tidak boleh dikontrak, karena bagian produksi adalah pekerjaan tetap di perusahaan (PKWT telah melanggar Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2);
 - b. Bahwa perpanjangan PKWT secara terus menerus melebihi satu kali perpanjangan dengan sangat jelas telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4);
 - c. Bahwa kontrak yang ditandatangani tidak diberikan kepada pekerja, sehingga kontrak sepihak ini melanggar ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;



7. Bahwa secara tiba-tiba pada tanggal 2 Februari 2014 pihak Tergugat secara sepihak mem-PHK Penggugat dengan tuduhan bahwa Penggugat tidur di gudang pada jam istirahat. Bahwa atas tindakan Tergugat yang melakukan PHK sepihak tersebut maka Penggugat menyatakan penolakannya. Bahwa atas penolakan PHK tersebut Tergugat menyatakan bahwa PHK dilakukan karena PKWT nya sudah jatuh tempo tanggal 2 Februari 2014;
8. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah PHK sepihak yang tidak jelas alasannya. Bahwa Penggugat memang tidur pada istirahat karena kelelahan. Bahwa jam istirahat Penggugat merupakan hak sepenuhnya Penggugat sekalipun digunakan untuk beristirahat tidur. Bahwa Tergugat tidak boleh melarang penggunaan hak istirahat Penggugat, sekalipun itu untuk tidur;
9. Bahwa alasan PHK karena jatuh tempo PKWT adalah tidak benar, bahwa Penggugat secara hukum adalah karyawan tetap di Tergugat;
10. Bahwa atas sikap Tergugat tersebut, pihak Penggugat tetap menolak di PHK dan Pengugat tetap masih kerja seperti biasa di tanggal 3, 4 dan 5 Februari 2014;
11. Bahwa Penggugat mendapatkan upah selalu dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku di Kabupaten Tangerang. Bahwa Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp1.900.000,00/bulan di tahun 2013. Bahwa faktanya upah minimum di Kabupaten Tangerang pada tahun 2013 adalah sebesar Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah). Sementara di tahun 2014 Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp2.100.000,00/bulan sementara upah minimum di Kabupaten Tangerang sebesar Rp2.442.000,00/bulan;
12. Bahwa upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat masih di bawah ketentuan upah minimum merupakan sebuah pelanggaran pidana seperti yang dinyatakan dalam Pasal 90 *juncto* Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat mengundurkan diri adalah tidak benar. Bahwa faktanya Penggugat tidak pernah berniat untuk mengundurkan diri. Bahwa surat pernyataan pengunduran diri tersebut memang sudah direncanakan dan dipersiapkan oleh Tergugat. Bahwa Penggugat disuruh menandatangani surat pernyataan pengunduran diri tersebut;



14. Bahwa surat pernyataan pengunduran diri tersebut tidak sah dijadikan alasan PHK karena surat pengunduran diri tersebut tidak sesuai dengan persyaratan yang diamanatkan isi Pasal 162 ayat (3a) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang berbunyi: "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat: a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri";
15. Penggugat adalah karyawan yang baik dan berdedikasi serta sangat loyal kepada Tergugat. Hal ini dibuktikan dengan tidak pernahnya Penggugat mendapat teguran maupun surat peringatan dari Tergugat;
16. Bahwa atas PHK yang dilakukan sepihak oleh Tergugat maka Penggugat meminta bertemu secara bipartit dengan Tergugat. Bahwa atas surat permintaan bipartit tersebut, pihak Tergugat tidak pernah menanggapi dan menolak untuk bertemu dengan Penggugat;
17. Bahwa Penggugat terus mencoba menghubungi Tergugat agar mau bertemu secara bipartit, dan akhirnya Tergugat mau bertemu. Bahwa dalam pertemuan tersebut pihak Tergugat tetap ingin mem-PHK Penggugat. Bahwa atas sikap Tergugat yang ingin mem-PHK Penggugat maka Penggugat meminta untuk tetap bekerja, namun bila Tergugat tetap tidak mau menerima Penggugat bekerja kembali maka Penggugat meminta Tergugat membayarkan kompensasi PHK kepada Penggugat yaitu sesuai dengan 2 x Pasal 156 ayat (2) + 1 x Pasal 156 ayat (3) + 1 x Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditambah pembayaran Upah Proses sejak bulan Februari 2014 hingga saat ini serta kekurangan upah minimum tahun 2013 dan 2014;
18. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa didahului Surat peringatan kepada Para Penggugat, jelas-jelas telah melanggar ketentuan:
 - a. Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan:
 - "(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;
 - (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali



ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama”;

b. Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

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

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada 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”;

19. Bahwa atas permintaan Penggugat tentang kompensasi PHK tersebut pihak Tergugat menyatakan penolakannya dan tetap tidak mau membayar apa yang dituntut Penggugat;
20. Bahwa atas kebuntuan perundingan bipartit tersebut, maka berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak Penggugat membawa masalah ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang;
21. Bahwa atas pencatatan yang dilakukan Penggugat tersebut maka Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang melakukan proses penawaran Konsiliator dan melakukan sidang Mediasi. Bahwa atas sidang Mediasi tersebut pihak Tergugat tetap ingin mem-PHK Penggugat. Bahwa pada proses Mediasi tersebut Penggugat meminta tetap ingin bekerja, namun bila tidak juga bisa diterima bekerja kembali maka Penggugat menuntut kompensasi PHK yaitu sesuai dengan 2 x Pasal 156 ayat (2) + 1 x Pasal 156 ayat (3) + 1 x Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditambah pembayaran Upah Proses sejak bulan Februari 2014 hingga saat ini serta kekurangan upah minimum tahun 2013 dan 2014;
22. Bahwa atas kebuntuan di tingkat Mediasi tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

560/229/Disnakertrans, tanggal 19 Mei 2014 yang isinya adalah sebagai berikut:

M E N G A N J U R K A N:

1. Agar hubungan kerja antara pekerja Sdr. Alit Bahrowi Suhendi dengan perusahaan PT Tripasific Elektrindo belum putus dan masih berlanjut;
2. Agar pihak pengusaha PT Tripasific Elektrindo memanggil secara tertulis kepada pekerja Sdr. Alit Bahrowi untuk masuk bekerja setelah menerima Surat Anjuran ini;
3. Agar pekerja Sdr. Alit Bahrowi melapor kepada perusahaan (PT Tripasific Elektrindo) dan menyatakan siap bekerja kembali setelah menerima Surat Anjuran ini;
4. Agar pengusaha membayar upah bulan Maret, April, Mei 2014;
23. Bahwa atas Surat Anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerima isi Surat Anjuran tersebut, namun pihak Tergugat tidak mau menerima isi Surat Anjuran dengan tetap tidak mau mempekerjakan kembali Penggugat serta tidak mau membayar Upah Proses Penggugat sejak Maret hingga Mei 2014;
24. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, yang dalam hal ini adalah di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang;
25. Bahwa proses PHK terhadap Penggugat yang sampai saat ini belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka Tergugat harus tetap membayar hak-hak Penggugat, yaitu Upah berjalan Bulan Februari 2014 s/d Desember 2014 adalah menggunakan upah sebesar Rp2.442.000,00 (Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2014), yaitu 11 bulan x Rp2.442.000,00 = Rp26.862.000,00 dan Upah berjalan bulan Januari 2015 s/d Juni 2015 adalah menggunakan Upah sebesar Rp2.710.000,00 (Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2015), yaitu 6 bulan x Rp2.710.000,00= Rp16.260.000,00 (enam belas juta dua ratus enam puluh ribu rupiah);
26. Bahwa ketentuan tentang kewajiban pembayaran upah berjalan tersebut di atas diatur di Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

Halaman 6 dari 14 hal. Put. Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

27. Bahwa terhadap PHK yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut, maka secara hukum Penggugat berhak atas Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak serta hak lainnya. Bahwa hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima”;

28. Bahwa perincian kewajiban Tergugat membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak seperti yang telah disebut di atas dengan dasar Upah terakhir adalah sebesar Rp2.710.000,00 (sesuai dengan Upah minimum Kabupaten Tangerang tahun 2015) adalah sebagai berikut:

Mulai bekerja : 25 Juni 2012;

Jabatan : Operator Mesin;

Upah : Rp2.710.000,00/bulan;

- Uang Pesangon: 2 x 3 x Rp2.710.000,00	= Rp16.260.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja	= Rp 0
- Uang Penggantian Hak: 15% x Rp16.260.000,00	= Rp 2.439.800,00
- Cuti Tahunan: 12/25 x Rp2.442.000,00	= Rp 1.300.800,00
- THR 2014	= <u>Rp 2.442.000,00</u>
Jumlah	= Rp22.393.600,00

29. Bahwa terhadap pembayaran Upah yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut yang nilainya di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten Tangerang yang berlaku, maka secara hukum Penggugat berhak atas pembayaran kekurangan upah sehingga Upah Penggugat sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten Tangerang yang berlaku. Bahwa ketentuan dalam hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) juncto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

30. Bahwa perincian kewajiban Tergugat membayar uang kekurangan pembayaran Upah Minimum Kabupaten Tangerang seperti yang telah disebut terdiri dari kekurangan Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2013 yaitu untuk bulan Januari 2013 s/d Desember 2013 yang secara terperinci yaitu 12 bulan x (Rp2.200.000,00 – Rp1.900.000,00) = Rp3.600.000,00 (tiga juta enam ratus ribu rupiah);

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

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

I. Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah selama proses berjalan dari bulan Februari 2014 s/d Juni 2015 kepada Penggugat yaitu sebesar Rp43.122.000,00 (empat puluh tiga juta seratus dua puluh dua ribu rupiah);

II. Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus sejak putusan perkara ini diucapkan, sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) dan Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses berjalan dari bulan Februari 2014 s/d Juni 2015 kepada Penggugat yaitu sebesar Rp43.122.000,00 (empat puluh tiga juta seratus dua puluh dua ribu rupiah);

Halaman 8 dari 14 hal. Put. Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016



6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat serta THR 2014 kepada Penggugat yaitu sebesar Rp22.393.600,00 (dua puluh dua juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu rupiah);
7. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar kekurangan Upah Minimum tahun 2013 yaitu sebesar Rp3.600.000,00 (tiga juta enam ratus ribu rupiah);
8. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

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

Tentang gugatan Penggugat lewat waktu (daluwarsa)

1. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan *a quo* dengan perihal gugatan atas Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak, tanggal 8 Juli 2015, sebagaimana terdaftar pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 14 Juli 2015 dengan registrasi perkara Nomor 45/Pdt.SUS-PHI/2015/PN.Srg.;
2. Bahwa merujuk gugatan Penggugat perihal gugatan Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak, maka dasar dalam penyelesaiannya adalah ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa Penggugat telah habis masa kerja dari Tergugat yaitu terhitung sejak tanggal 6 Februari 2014, namun Penggugat menganggap sebagai Pemutusan Hubungan Kerja, *quod non* telah sepatutnya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* adalah selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak berakhirnya masa kerja tersebut, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Bahwa secara jelas Penggugat telah mengajukan gugatan dan terdaftar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 14 Juli 2015, maka secara nyata gugatan Penggugat telah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun sebagaimana ditentukan dalam Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

5. Bahwa dengan lewatnya tenggang waktu mengajukan gugatan *a quo*, tidak dapat diartikan lain bahwa gugatan Penggugat adalah daluwarsa, oleh karenanya telah tepat dan berdasarkan hukum Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa perkara *a quo*, untuk menyatakan gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluwarsa), dan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberikan putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Srg., tanggal 5 Januari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menolak permohonan provisi Penggugat;

Dalam Eksepsi

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir/putus terhitung sejak putusan atas perkara ini diucapkan;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) dan (2), Pasal 151 ayat (2) dan (3), dan Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menghukum Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja, dan Uang Penggantian Hak, serta THR tahun 2014 kepada Penggugat, sebesar Rp33.607.000,00 (tiga puluh tiga juta enam ratus tujuh ribu rupiah);
6. Menghukum Tergugat membayar kekurangan Upah Minimum tahun 2013 kepada Penggugat sebesar Rp3.624.000,00 (tiga juta enam ratus dua puluh empat ribu rupiah);

Halaman 10 dari 14 hal. Put. Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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. Menyatakan biaya perkara sebesar Rp711.000,00 (tujuh ratus sebelas ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

8. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 5 Januari 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Januari 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 Januari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 01/Kas/PHI.G/2016/PN Srg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 1 Februari 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 19 Februari 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 3 Maret 2016;

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

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

1. Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat pada saat di persidangan tidak dapat memberikan alat bukti yang sah dan jelas terhadap masa kerjanya, seperti tercantum dalam Pasal 1865 BW yang menentukan:

“Barang siapa yang mengatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan suatu peristiwa untuk menegaskan haknya, atau untuk membantah hak orang lain, maka harus membuktikan adanya hak itu atau adanya peristiwa itu”;

“Penggugat yang menuntut hak wajib membuktikan adanya hak itu atau peristiwa yang menimbulkan hak tersebut, sedangkan Tergugat yang membantah adanya hak orang lain (Penggugat) wajib membuktikan peristiwa yang menghapuskan atau membantah hak Penggugat tersebut”;

Pedoman dari pembuktian sebagai berikut:



"Tidak bersikap berat sebelah atau imparsialitas. Hal ini berdasarkan Pasal 163 HIR, yang menegaskan bahwa barang siapa mendalilkan suatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan hak tersebut atau fakta lain";

2. Bahwa masa kerja yang Pemohon Kasasi/Tergugat dapat dibuktikan dengan bukti T 11 yang isinya Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi /Penggugat, ditandatangani di atas materai 6000 tanggal 2 September 2013;

Jelas dan terang membuktikan bahwa masa kerja Penggugat dimulai sejak tanggal tersebut di atas;

3. Bahwa pembuktian T 10 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke 1 (satu) antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat tanggal 2 September 2013 sampai dengan tanggal 2 Februari 2014, ditandatangani oleh Termohon Kasasi/Penggugat, ditandatangani di atas materai 6000;
4. Bahwa pembuktian T 12 tentang surat pernyataan berhenti bekerja dari Termohon Kasasi/Penggugat kepada Pemohon Kasasi/Tergugat, tanggal 2 September 2014 ditandatangani di atas materai 6000 oleh Termohon Kasasi/Penggugat;
5. Bahwa jelas dengan dasar tersebut di atas poin 4 bahwa Termohon Kasasi/Penggugat dianggap sudah mengundurkan diri dari perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat dan dikuatkan oleh Anjuran Disnakertrans Nomor 560/229/Disnakertrans pada poin ke 3 (tiga) "Agar pekerja Sdr. Alit Bahrowi melapor kepada perusahaan (PT Tripasific Elektrindo) dan menyatakan siap bekerja kembali setelah menerima surat pernyataan ini", akan tetapi Termohon Kasasi/Penggugat tidak melapor atau tidak datang seperti yang dianjurkan oleh Disnakertrans tersebut di atas;

Jadi jelas bahwa Termohon Kasasi/Penggugat dianggap mengundurkan diri, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 162 ayat (4) "Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";

6. Berdasarkan bukti-bukti tertulis yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat, maka Pemohon Kasasi/Tergugat telah dapat membuktikan dalil-dalil tersebut diatas;

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



Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 Januari 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Maret 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat mempekerjakan Penggugat sejak bulan Juli 2012 in casu Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah melanggar Pasal 10 ayat (2) dan (3) Kep.Men.Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, sehingga seharusnya demi hukum status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak bulan Juli 2012 *a quo*;
- Bahwa oleh karena Pemohon Kasasi (Tergugat) berkeinginan mengakhiri hubungan kerja dengan Termohon Kasasi (Penggugat) secara sepihak dan Termohon Kasasi (Penggugat) menyetujui, maka Termohon Kasasi (Penggugat) berhak atas Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang Pengganti Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana masa kerja Termohon Kasasi (Penggugat) adalah sejak Juli 2012 atau selama 3(tiga) tahun;
- Bahwa tepat membayar kekurangan Upah, karena Upah yang diterima oleh Termohon Kasasi (Penggugat) ternyata lebih kecil dari Upah Minimum, melanggar Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan pengulangan terhadap hal-hal telah dipertimbangkan dengan tepat dan benar oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT TRIPACIFIC ELECTRINDO tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT TRIPACIFIC ELECTRINDO** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 15 Juni 2016 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,
Ttd./Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.
Ttd./H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

K e t u a,
Ttd./Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,
Ttd./Susi Saptati, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,
NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 14 dari 14 hal. Put. Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016