



PUTUSAN

Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017

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

memeriksa perkara perdata pada tingkat kasasi telah memutus sebagai berikut dalam perkara:

ISANI DJUMIJANTI, bertempat tinggal di Perum Bale Asre Blok. L11 RT.08 RW.46 Jalan Wates KM. 09, Bale Catur, Gamping, Sleman, Yogyakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Erman Mahendraputra, S.H., M.H., C.M, dan kawan-kawan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 23 Juli 2017 ;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT RADIO GEMMA SATUNAMA, berkedudukan di Jalan Sambisari Nomor 99 Duwet Sendangadi, Mlati, Sleman Yogyakarta, yang diwakili Direktur, Bunadi Wijaya Gunawan, M.Sc., dalam hal ini memberikan kuasa kepada R.M.H. Setyohardjo, S.H., dan kawan-kawan berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Agustus 2017;
Termohon Kasasi dahulu Tergugat ;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Pengugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja dari Tergugat pada PT Radio Gemma Satunama, sejak tanggal 1 September 2013 sampai dengan 1 Mei 2015 dengan sistem kontrak jangka waktu per enam (6).
2. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja tersebut, telah terjadi pelanggaran yang hukum yang dilakukan oleh Tergugat sehingga menimbulkan berkurangnya hak-hak Penggugat sebagai bekerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang. Pelanggaran tersebut antara lain:

Halaman 1 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



- a) Bahwa surat perjanjian kerja yang dibuat antara pihak Penggugat dan Tergugat tidak mencantumkan Jenis Kelamin di dalam Surat Perjanjian kerjanya sehingga melanggar Pasal 54 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya

memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c.....

Bahwa pencantuman jenis kelamin sangatlah penting sehingga posisi Tergugat sebagai perempuan dengan segala keterbatasannya dapat dilindungi dengan baik.

- b) Bahwa dalam Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat tidak mencantumkan berapa lama jam kerja Penggugat , sehingga melanggar ketentuan dalam Pasal 77 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”.

Karena tidak adanya waktu jam kerja yang jelas inilah kemudian Tergugat dengan serta merta dapat menerapkan gaji seenaknya bahkan di bawah UMK Sleman. Oleh karenanya ketiadaan pencantuman jam kerja tersebut telah merugikan Penggugat .

- c) Bahwa Tergugat sengaja membuat perjanjian berkali-kali hingga empat kali di mana setiap perjanjian mempunyai tenggang waktu 6 (enam) bulan. Perjanjian tersebut jika dibaca dengan seksama berjenis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau tetap bukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

PKWT menurut Pasal 4 Permenaker Nomor Per-02/Men/1993 jo Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 3 Kepmenkertrans Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 dan yang pada intinya bahwa PKWT yang mengatur secara terbatas pelaksanaan sistem kerja kontrak. PKWT tidak boleh dilakukan pada jenis pekerjaan yang bersifat terus menerus dan hanya bisa dilakukan maksimal tiga kali kontrak. Bila ketentuan ini dilanggar, demi hukum statusnya berubah menjadi pekerja tetap.

Bahwa pekerjaan Penyiar Radio merupakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus oleh karena itu seharusnya tidak dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (1)



Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkkan bahwa :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun,
- c. pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Tergugat tidak dapat membuat Surat Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu karena pekerjaan Penyiar Radio merupakan pekerjaan yang tetap, tidak selesai dalam waktu paling lama 3 tahun, pekerjaan penyiar radio juga bukan merupakan pekerjaan musiman. Oleh karena itu Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum karena melanggar Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang megakibatkan hak-hak Penggugat sebagaimana dijamin oleh undang-undang menjadi hilang.

3. Bahwa PT. Radio Gema Satunama selama ini telah melakukan pelanggaran hukum dalam hal memberikan gaji, selama bekerja di PT. Radio Gema Satunama, Isani Djumiyanti selalu dibayar di bawah Upah Minimum Kabupaten Sleman dengan dengan rician sebagai berikut :

- a. UMK Kabupaten Sleman tahun 2013 sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) besaran gaji yang didapat Penggugat tahun 2013 sebesar Rp 800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah)
- b. UMK Kabupaten Sleman tahun 2014 sebesar Rp1.100.000,00 (satu juta seratus ribu rupiah) besaran gaji yang didapat Penggugat tahun 2013 sebesar Rp 800.000,00 (Delapan ratus ribu rupiah)
- c. UMK Kabupaten Sleman tahun 2015 sebesar Rp1.200.000,00 (Satu juta dua ratus ribu rupiah) besaran gaji yang didapat Penggugat tahun 2013 sebesar Rp 800.000,00 (Delapan ratus ribu rupiah);

Padahal berdasarkan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 di mana Isani Djumiyanti adalah pekerja waktu tidak tertentu maka adalah

Halaman 3 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

haknya mendapat gaji sesuai Upah Minimum Kabupaten Sleman. Sehingga dalam hal ini ada gaji terutang yang harus dibayarkan oleh PT. Radio Gema Satunama yang harus dibayarkan karena status Isani Djumiyanti secara hukum adalah pekerja waktu tidak tertentu yang mendapatkan hak sesuai minimal sesuai dengan UMK Sleman terhitung dari 01 September 2013 hingga 01 Mei 2015 dengan rincian gaji terutang adalah sebagai berikut :

a. September tahun 2013 hingga Desember tahun 2013 selama 4 (empat) bulan :

- UMK Kabupaten Sleman : Rp1.000.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 200.000,00
- Lama kerja 4 bulan x gaji terutang : Rp 800.000,00

b. Januari tahun 2014 hingga Desember tahun 2014 selama 12 (dua belas) bulan:

- UMK Kabupaten Sleman : Rp1.100.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 300.000,00
- Lama kerja 12 bulan x gaji terutang : Rp 3.600.000,00

c. Januari tahun 2015 hingga Mei tahun 2015 selama 5 (lima) bulan

- UMK Kabupaten Sleman : Rp1.200.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 400.000,00
- Lama kerja 4 bulan x gaji terutang : Rp 2.000.000,00

Berdasarkan perhitungan di atas maka Total gaji terutang yang harus dibayarkan adalah:

Rp 800.000,00 + Rp3.600.000,00 + Rp2.000.000,00= Rp6.400.000,00;

4. Bahwa pada bulan Mei 2015 Penggugat menerima surat sepihak dari Tergugat yang pada pokok isinya Tergugat tidak dapat memperkerjakan lagi Penggugat dengan beberapa alasan yang dibuat-buat, di mana bunyinya:

Alasan tidak memperpanjang kontrak kerja Isani Djumijanti:

- Sebagai penyiar menolak melakukan pergantian jam siaran
- Keberatan dari narasumber
- Memelintir fakta
- Tidak bisa mengendalikan emosi
- Menolak melaksanakan siaran

Halaman 4 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.

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)



- Menyebarkan permasalahan internal Radio Satunama melalui media sosial
- Tidak mau mengikuti sistem evaluasi

Alasan-alasan tersebut di atas sangatlah tidak benar dan tidak mendasar. Seperti salah satu alasan tidak dapat memperkerjakan Penggugat lagi, karena Penggugat menolak untuk melakukan siaran radio. Bahwa di dalam lampiran surat pemberitahuan jelas menyebutkan bahwa Penggugat melaksanakan siaran pada waktu yang telah dijadwalkan. Terhadap apa yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat merupakan kesewenang-wenangan dan tidak sesuai hukum yang berlaku di mana bisa dilihat dalam Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Penggugat tidak melakukan satu perbuatan pun seperti yang tertulis dalam Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak ada satupun alasan Tergugat dapat memberhentikan Penggugat secara sepihak dan seharusnya Tergugat memperpanjang Surat Perjanjian Kerja antara Tergugat dengan Penggugat .

5. Bahwa oleh karena tidak ada syarat yang terpenuhi dalam Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk itu seharusnya Tergugat tidak dapat memberhentikan Penggugat . Oleh karena tidak terpenuhinya syarat dalam Pasal 158 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah seharusnya Bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak itupun pihak Tergugat tidak memberikan uang pesangon yang seharusnya sebagaimana yang diwajibkan pada ketentuan

J) Pasal 156 ndang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

Ayat (1)

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (“PHK”), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Ayat (2)

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

1. Masa kerja kurang dari 1 (tahun), 1 (satu) bulan upah ;
2. Masa kerja 1 (tahun) atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah ;



3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Penggugat telah bekerja selama 22 (Dua puluh dua) bulan seharusnya mendapatkan pesangon paling sedikit dua kali upah kerja yang telah di konfersikan dengan UMK Kabupaten Sleman sebesar Rp1.200.000,00 x 2 : Rp 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah) ditambah dengan uang penggantian hak sebesar 15 % dari pesangon yaitu Rp360.000,00 (tiga ratus enam puluh ribu). Sehingga total pesangon yang harus diberikan adalah : Rp2.400.000,00 + Rp360.000,00 = Rp2.760.000,00

6. Bahwa Tergugat telah berusaha untuk menyelesaikan persoalan ini secara musyawarah dan kekeluargaan dengan meminta fasilitator dari Lembaga Ombusman DIY, namun ternyata panggilan dari Lembaga Ombusman DIY pun tidak diindahkan sehingga upaya proses mediasi antara Penggugat dan Tergugat kandas. Bahwa menurut surat rekomendasi dari Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta, Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan masalah secara kekeluargaan, dengan bukti Tergugat telah dipanggil secara patut namun Tergugat tidak hadir.
7. Bahwa setelah melalui Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta, Penggugat melalui kuasanya telah mengajukan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman antara Penggugat dengan Tergugat melalui Petugas Perantara ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman dan telah terjadi perundingan tiga kali tertanggal :
 - Perundingan I : 29 November 2016
 - Perundingan II : 06 Desember 2016
 - Perundingan III : 09 Desember 2016



Namun tiga kali Mediasi yang dijembatani oleh Mediator Hubungan Industiral Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman tersebut tidak dapat dicapai kata sepakat antara Penggugat dengan Tergugat.

Bahwa hingga saat ini permasalahan belum selesai seharusnya pihak pengusaha atau PT. Radio Gemma Satunama juga membayarkan hak dari gaji yang seharusnya Penggugat terima hingga hari ini. Besaran kompensasi itu sendiri paling tidak harusnya terhitung dari tanggal 30 Mei 2015 sampai Januari 2017. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

| | |
|--|-----------------|
|) Besaran Gaji/UMK 2015 | Rp 1.200.000,00 |
| Asumsi lama kerja terhutang 6 bulan x UMK | Rp 7.200.000,00 |
|) Besaran Gaji/UMK 2016 | Rp 1.300.000,00 |
| Asumsi lama kerja terhutang 12 bulan x UMK | Rp15.600.000,00 |

Berdasarkan perhitungan tersebut maka nilai Total Asumsi Gaji Terutang 2015 – 2016 adalah =

$$\text{Rp } 7.200.000,00 + \text{Rp } 15.600.000,00 = \text{Rp } 22.800.000,00;$$

8. Bahwa kerugian Penggugat tidak terhadap gaji terutang tersebut di atas, melainkan kerugian-kerugian materiil lainnya yang selama ini Penggugat tanggung sendiri, yakni:

| | |
|--|-------------------|
|) Pengeluaran pribadi untuk Akomodasi ke Ombusman & Komisaris, Disnakertrans | = Rp 3.000.000,00 |
|) Pengeluaran pribadi Jasa Pengacara | = Rp10.000.000,00 |
|) Total Hak Non Gaji | = Rp13.000.000,00 |

9. Bahwa total seluruh kerugian materiil yang diderita oleh Penggugat adalah:

| | |
|------------------------|--|
| - Total Gaji Terutang | = Rp6.400.000,00 |
| - Pesangon | = Rp2.760.000,00 |
| - Asumsi Gaji Terutang | = Rp22.800.000,00 |
| - Hak non-gaji | = <u>Rp13.000.000,00</u> + |
| - Nilai Total | =Rp44.960.000,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah). |

10. Bahwa karena kerugian yang dialami Penggugat cukup banyak oleh karena itu sudah sepatutnya membebaskan paksa (*Dwangsom*) pada Tergugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap minggunya apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan ini.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa karena perkara ini menyangkut pekerjaan sudah sepatutnya untuk dapat dilaksanakannya putusan ini terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lain (*uitvoerbaar bji voorraad*).

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah Melawan Hukum.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat meliputi:

) Gaji terutang

a. September tahun 2013 hingga Desember tahun 2013 selama 4 (empat) bulan

- UMK Kabupaten Sleman : Rp1.000.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 200.000,00
- Lama kerja 4 bulan x gaji terutang : Rp 800.000,00

b. Januari tahun 2014 hingga Desember tahun 2014 selama 12 (dua belas) bulan

- UMK Kabupaten Sleman : Rp 1.100.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 300.000,00
- Lama kerja 12 bulan x gaji terutang : Rp 3.600.000,00

c. Januari tahun 2015 hingga Mei tahun 2015 selama 5 (lima) bulan

- UMK Kabupaten Sleman : Rp 1.200.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 400.000,00
- Lama kerja 4 bulan x gaji terutang : Rp 2.000.000,00

Berdasarkan perhitungan di atas maka Total gaji terutang yang harus dibayarkan adalah:

$$\text{Rp}800.000,00 + \text{Rp}3.600.000,00 + \text{Rp}2.000.000,00 = \text{Rp}6.400.000,00 \text{ (enam juta empat ratus ribu rupiah);}$$

) Pesangon dan penggantian Hak UMK Kabupaten Sleman sebesar Rp 1.200.000,00 x 2 : Rp 2.400.000,00 (dua juta empat ratus ribu rupiah)

Halaman 8 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditambah dengan uang penggantian hak sebesar 15 % dari pesangon yaitu Rp 360.000,00 (tiga ratus enam puluh ribu) dengan total perhitungan sebagai berikut:

Rp 2.400.000,00 + Rp 360.000,00 = Rp 2.760.000,00 (dua juta tujuh ratus enam puluh ribu);

) Gaji yang belum terbayarkan

| | |
|--|------------------|
| - Besaran Gaji/UMK 2015 | Rp1.200.000,00 |
| - Asumsi lama kerja terhutang 6 bulan x UMK | Rp7.200.000,00 |
| - Besaran Gaji/UMK 2016 | Rp1.300.000,00 |
| - Asumsi lama kerja terhutang 12 bulan x UMK | Rp 15.600.000,00 |

Berdasarkan perhitungan tersebut maka nilai Total Asumsi Gaji Terutang 2015 – 2016 adalah:

Rp7.200.000,00 + Rp15.600.000,00 = Rp 22.800.000,00

) Pengeluaran pribadi untuk Akomodasi

| | |
|---|---------------------|
| - ke Ombusman & Komisariss, Disnakertrans | = Rp 3.000.000,00 |
| - Pengeluaran pribadi Jasa Pengacara | = Rp10.000.000,00 + |
| - Total Hak Non Gaji | = Rp 13.000.000,00 |

) Berdasarkan perhitungan tersebut di atas , maka nilai Total seluruh yang harus dibayarkan Tergugat terhadap Penggugat sebesar :

| | |
|------------------------|---|
| - Total Gaji Terutang | = Rp 6.400.000,00 |
| - Pesangon | = Rp 2.760.000,00 |
| - Asumsi Gaji Terutang | = Rp22.800.000,00 |
| - Hak non-gaji | = Rp 13.000.000,00 + |
| - Nilai Total | = Rp44.960.000,00 (empat puluh empat juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah). |

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) pada Penggugat sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap minggunya apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan ini.

6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lain (*uitvoerbaar bij voorraad*).

Subsider

Apabila Majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan gugatan rekonsensi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Tentang Kompetensi Absolut (Kewenangan Mengadili) Pengadilan Hubungan Industrial Tidak Berwenang Mengadili

Halaman 9 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



Bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat antara lain:

- 1) Pada tanggal 1 September 2013 sampai dengan tanggal 30 November 2013.
- 2) Pada tanggal 1 Desember 2013 sampai dengan tanggal 31 Mei 2014.
- 3) Pada tanggal 1 Juni 2014 sampai dengan tanggal 30 November 2014.
- 4) Pada tanggal 1 Desember 2014 sampai dengan tanggal 31 Mei 2015.

Dalam Pasal 7 pada keempat Surat Perjanjian Kerja tersebut di atas disebutkan bahwa apabila penyelesaian permasalahan secara musyawarah mufakat tidak tercapai kata sepakat maka kedua belah pihak sepakat penyelesaian permasalahan dilakukan melalui prosedur hukum dengan memilih kedudukan hukum di Kantor Pengadilan Negeri Sleman dan bukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta seharusnya tidak berwenang dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini;

Atas dasar tersebut maka Gugatan Penggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta seharusnya ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima karena berdasarkan Surat Perjanjian Kerja antara kedua belah pihak (Penggugat dan Tergugat) yang telah disepakati bersama telah memilih mekanisme jalur penyelesaian permasalahan melalui Pengadilan Negeri Sleman.

Vide :

Pasal 1338 KUHPerdara

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang Undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”

2. Tentang Gugatan Penggugat Sudah Kadaluausa

Bahwa Gugatan Penggugat sudah kadaluarsa karena sudah lewat waktu 1 (satu) tahun, hal tersebut berdasarkan :

- Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

“Pekerja / buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160

Halaman 10 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan Gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.

- Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan :

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

- Berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung

“Menyatakan Gugatan Para Penggugat di bawah register 175/Pdt.Sus-PHI/ 2014 /PN.Bdg sudah Kadaluausa oleh karena itu haruslah ditolak.

Dalam hal ini Penggugat telah melanggar Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat 1 point e yang menyebutkan :

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

“e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja” karena kenyatannya Penggugat pernah melakukannya dengan menyerang kepribadian / kehormatan Direktur (Direktur Pelaksana Harian Direktur PT. Radio Gemma Satunama) dan mengintimidasi teman sekerja melalui Media Sosial (Facebook).

Bahwa Surat Perjanjian Kerja Penggugat berakhir pada tanggal 31 Mei 2015, Penggugat diberhentikan pada bulan Mei 2015 dan Gugatan ini diajukan pada tanggal 6 Maret 2017 sehingga Gugatan Penggugat telah lewat waktu 1 tahun (± 1 tahun lebih 9 bulan) yang berakibat Gugatan Penggugat sudah kadaluausa (melebihi tenggang waktu 1 tahun) atas dasar tersebut maka Gugatan Penggugat seharusnya ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Dalam Rekonvensi



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa dalam Rekonvensi ini mohon Tergugat Konvensi disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Konvensi disebut sebagai Tergugat Rekonvensi .
2. Bahwa dalil-dalil Penggugat Rekonvensi dalam Eksepsi dan Konvensi di atas mohon tetap dijadikan sebagai satu-kesatuan yang secara mutatis mutandis menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam Rekonvensi ini.
3. Bahwa pada pokoknya Penggugat Rekonvensi menolak segala dalil-dalil yang diajukan oleh Tergugat Rekonvensi dalam surat gugatannya tertanggal 6 Maret 2017 kecuali yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Penggugat Rekonvensi .
4. Bahwa Penggugat Rekonvensi dalam hal ini adalah PT. Radio Gemma Satunama yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian PT. Radio Gemma Satunama Nomor 43 tanggal 22 Agustus 2002 pada Notaris Hitaprana, S.H. (Notaris dan PPAT di Sleman) faktanya merupakan :
 - a) Perusahaan Kecil Penyiaran Radio Swasta (Frekuensi AM) yang didirikan untuk jangka waktu tertentu (sementara sifatnya) berdasarkan Pasal 2 Akta Pendirian PT. Radio Gemma Satunama Nomor 43 tanggal 22 Agustus 2002 mengenai Jangka Waktu Berdirinya Perseroan disebutkan bahwa Perseroan didirikan untuk 75 (*tujuh puluh lima*) tahun lamanya sehingga tujuan didirikannya Perseroan untuk jangka waktu tertentu (musiman) dan tidak untuk selamanya.
 - b) PT. Radio Gemma Satunama awalnya dibentuk sebagai wadah bagi Komunitas Penggemar Radio (Hobby) yang bersifat edukatif dan tidak profit oriented (bermotif keuntungan) yang berdasarkan laporan keuangannya justru cenderung mengalami kerugian.
 - c) Penggugat Rekonvensi hanya mempunyai jumlah pekerja sedikit, antara lain Staff berjumlah 3 (tiga) dan penyiar berjumlah 4 sampai 5 orang.

Atas dasar tersebut maka karyawannya menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) karena bersifat musiman;

5. Bahwa Tergugat Rekonvensi adalah seorang penyiar radio PT. Radio Gemma Satunama berdasarkan Surat Perjanjian Kerja (PKWT) yang dibuat oleh Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi antara lain :
 - 1) Surat Perjanjian Kerja pada tanggal 1 September 2013 sampai dengan tanggal 30 November 2013.

Halaman 12 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



- 2) Surat Perjanjian Kerja pada tanggal 1 Desember 2013 sampai dengan tanggal 31 Mei 2014.
- 3) Surat Perjanjian Kerja pada tanggal 1 Juni 2014 sampai dengan tanggal 30 November 2014.
- 4) Surat Perjanjian Kerja pada tanggal 1 Desember 2014 sampai dengan tanggal 31 Mei 2015.

Bahwa dengan ditandatanganinya keempat Surat Perjanjian Kerja tersebut antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi maka keduanya secara hukum sudah mengetahui, menyetujui dan menundukkan diri pada aturan-aturan yang telah disepakati bersama mengenai hak dan kewajiban Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi khususnya mengenai jam kerja, jangka waktu berlangsungnya Surat Perjanjian Kerja, jumlah gaji/upah dan penanganan perselisihan.

Vide :

Pasal 1338 KUHPerdara

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang Undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”

6. Bahwa berdasarkan keempat Surat Perjanjian Kerja tersebut di atas maka kedudukan hukum Tergugat Rekonvensi adalah sebagai karyawan kontrak berdasarkan Surat Perjanjian Kerja (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang telah disepakati bersama karena pekerjaan Tergugat Rekonvensi adalah sebagai Penyiar Radio yang pekerjaannya bersifat musiman (dalam jangka waktu tertentu) atau disebut Penyiar Waktu Tertentu yang membawakan suatu Program Acara yang disesuaikan dengan minat pendengarnya (berganti-ganti Tema/Topik) sehingga dimungkinkan Program Acara Radio Siaran akan berubah sewaktu-waktu oleh sebab itu wajar bila kontraknya berkali-kali (tetapi tidak melanggar batas waktu 3 tahun dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) seperti pekerjaan penyiar radio di stasiun radio yang lain.
7. Bahwa Tergugat Rekonvensi sebagai Penyiar Radio atau karyawan dari Penggugat Rekonvensi seharusnya mematuhi peraturan yang berlaku tetapi faktanya Tergugat Rekonvensi :
 - a) Tergugat Rekonvensi merasa lebih senior (karena sebelumnya Tergugat Rekonvensi pernah bekerja lama di Stasiun Radio yang lain) sehingga

Halaman 13 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



Tergugat Rekonvensi terkadang tidak mematuhi perintah dari Harian Pelaksana PT. Radio Gemma Satunama seperti tidak mau melakukan pergantian siaran yang berbeda program padahal hal tersebut adalah wewenang dari Harian Pelaksana PT. Radio Gemma Satunama tetapi Tergugat Rekonvensi tidak mau melakukannya.

- b) Tergugat Rekonvensi pernah mendapat keberatan dari Narasumber sehingga menjadi dasar evaluasi Penggugat Rekonvensi terhadap kinerja Tergugat Rekonvensi .
 - c) Tergugat Rekonvensi tidak bisa mengendalikan emosi sewaktu siaran maupun diluar siaran, puncaknya pada bulan Juni 2014 Tergugat Rekonvensi sengaja menyerang kepribadian, menyudutkan dan menjelek-jelekkan Direktur (dalam hal ini Harian Pelaksana PT. Radio Gemma Satunama) melalui Media Sosial (Facebook) dan di masyarakat.
 - d) Setelah ditelusuri ternyata Tergugat Rekonvensi sebelumnya sering berpindah-pindah profesi sebagai Penyiar Radio dari satu Stasiun Radio ke Stasiun Radio yang lain dan pernah didapati permasalahan yang sama.
 - e) Tergugat Rekonvensi tidak mau dievaluasi sehingga tidak menunjukkan perubahan sikap yang baik dan menaati peraturan yang ada yang mana hal tersebut berpengaruh kepada perkembangan PT. Radio Gemma Satunama kedepannya dan perlu mendapatkan perhatian yang serius.
8. Bahwa pada tanggal 13 Mei 2015 diadakanlah rapat bulanan PT. Radio Gemma Satunama yang kesimpulannya antara lain :
- Tidak semua kontrak penyiar diperpanjang.
 - Pemberitahuan menyusul (dengan menyertakan lampiran berupa notulen dan daftar hadir).

Bahwa dikarenakan pekerjaan sebagai penyiar radio itu musiman sehingga tidak semua kontrak penyiar diperpanjang (telah diumumkan pada tanggal 13 Mei 2015) dan berdasarkan hasil evaluasi kinerja intern PT. Radio Gemma Satunama akhirnya Penggugat Rekonvensi memutuskan mengenai kontrak kerja (PKWT) Tergugat Rekonvensi tidak diperpanjang per 31 Mei 2015 berdasarkan alasan karena pekerjaan musiman sehingga tidak semua kontrak penyiar diperpanjang, sebab-sebab yang terdapat dalam point 7 (Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi) disertai pertimbangan yang matang demi kebaikan dan kemajuan siaran Radio PT. Radio Gemma Satunama;



9. Bahwa karena tidak diperpanjang Surat Perjanjian Kerja seharusnya Tergugat Rekonvensi tidak lagi bekerja (per 31 Mei 2015) sebagai Penyiar Radio pada PT. Radio Gemma Satunama tetapi faktanya Tergugat Rekonvensi keberatan dan tetap memaksa masuk kerja, karena Penggugat Rekonvensi mempunyai itikad baik maka Penggugat Rekonvensi tetap memberikan upah perjam sampai dengan tanggal terakhir masuk yaitu tanggal 17 Juni 2015 ditambah dengan tunjangan transportasi sehingga total sebesar Rp 452.500,00. Tergugat Rekonvensi juga mendapatkan THR Keagamaan yang pemberiannya dilakukan sebelum Lebaran (Hari Raya Idul Fitri) sehingga atas dasar tersebut maka permasalahan antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi seharusnya sudah selesai sejak 17 Juni 2015.
10. Bahwa faktanya pada tanggal 11 Agustus 2015 (selang \pm 2 bulan) Penggugat Rekonvensi terkejut karena mendapatkan Undangan Klarifikasi dari Lembaga Ombudsman Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai laporan dari Tergugat Rekonvensi yang melapokan Penggugat Rekonvensi dengan alasan pemberhentian tidak sesuai dengan kenyataan, permohonan rehabilitasi nama Tergugat Rekonvensi dan kompensasi materiil dan immaterial dan berharap agar ada sanksi terhadap lembaga yang melakukan pelanggaran padahal permasalahan Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah selesai tetapi menjadi pertanyaan kenapa permasalahan diungkit kembali dan Tergugat Rekonvensi sengaja mencari-cari kesalahan dari Penggugat Rekonvensi?;
11. Bahwa Tergugat Rekonvensi kemudian melanjutkannya dengan melaporkan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dilakukan oleh para pihak (Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi) dengan Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yang menganjurkan supaya kedua belah pihak menerima anjuran tersebut tetapi faktanya Tergugat Rekonvensi keberatan terhadap Anjuran Mediator dan kemudian mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 6 Maret 2017 yang intinya menyalahkan Penggugat Rekonvensi karena telah melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan padahal faktanya Penggugat Rekonvensi telah sesuai

Halaman 15 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



dengan prosedur yang berlaku dalam menerapkan Perjanjian 88 dengan alasan sebagai berikut :

- a) Penggugat Rekonvensi (PT. Radio Gema Satunama) faktanya hanyalah merupakan Perusahaan Kecil Penyiaran Radio Swasta (Frekuensi AM) yang awalnya dibentuk berdasarkan pertemanan / komunitas di Radio (Hobby), sebagai sarana Publik Edukatif dan tidak profit oriented (bermotif keuntungan) karena berdasarkan Laporan Pajak dan Laporan Keuangan, Penggugat Rekonvensi sebagai Perusahaan Kecil Penyiaran Radio Swasta (Frekuensi AM) dari waktu ke waktu cenderung merugi (tidak ada keuntungan) sehingga pada tanggal 27 Oktober 2016 diadakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Perseroan Terbatas Radio Gemma Satunama yang hasilnya melakukan penutupan dan likuidasi Perseroan Terbatas Radio Gemma Satunama sehingga Penggugat Rekonvensi saat ini sudah dilikuidasi dan tutup (tidak beroperasi lagi) karena tidak ada keuntungan yang diperoleh serta usaha tidak mengalami kemajuan.
- b) Penggugat Rekonvensi tidak melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan karena Penyiar Radio merupakan profesi musiman (jangka waktu tertentu dan berbeda topik) sehingga diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan faktanya Tergugat Rekonvensi tidak dipekerjakan selama 3 tahun atau lebih (batas waktu mengenai PKWT) sehingga karena tidak diperpanjang kontraknya maka Tergugat Rekonvensi tidak mendapatkan pesangon berdasarkan aturan yang berlaku.
- c) Tergugat Rekonvensi sejak awal tidak mempermasalahkan mengenai Surat Perjanjian Kerja, upah / gajinya, dan lain lain karena sejak awal Tergugat Rekonvensi sudah mengetahui, menerima dan tidak mempermasalahkannya, disamping itu Tergugat Rekonvensi telah menandatangani Surat Perjanjian Kerja, tentunya apabila mempermasalahkan seharusnya sejak awal mengajukan Gugatan Perselisihan Hak tetapi faktanya tidak, Gugatan baru akhir-akhir ini diajukan.

12. Bahwa langkah hukum yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi melalui Lembaga Ombudsman D.I. Yogyakarta, Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman hingga diajuakannya Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah tidak sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja (PKWT) sejak

Halaman 16 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



awal karena dalam Surat Perjanjian Kerja pada Pasal 7 dalam Surat Perjanjian Kerja disebutkan bahwa "Apabila penyelesaian permasalahan secara musyawarah mufakat tidak tercapai kata sepakat maka kedua belah pihak sepakat penyelesaian permasalahan dilakukan melalui prosedur hukum dengan memilih kedudukan hukum di Kantor Pengadilan Negeri Sleman" dan bukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta seharusnya tidak berwenang dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini.

Atas dasar tersebut maka Penggugat Rekonvensi telah banyak kehilangan waktu, tenaga dan biaya yang disebabkan perbuatan Tergugat Rekonvensi yang tidak mematuhi kesepakatan yang dibuat bersama dalam Surat Perjanjian Kerja bersama (penyelesaian melalui Pengadilan Negeri Sleman) sehingga dalam hal ini Penggugat Rekonvensi sudah banyak mengalami kerugian materiil akibat perbuatan dari Tergugat Rekonvensi yang tidak mematuhi kesepakatan dalam Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi .

Vide :

Pasal 1338 KUHPerdata

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang Undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik"

13. Bahwa atas dasar tersebut dan sikap Tergugat Rekonvensi yang telah mencemarkan nama baik dari Penggugat Rekonvensi melalui media social (Facebook) dan menyebarkan kabar berita miring kepada masyarakat dan dengan adanya Gugatan yang mengada-ada, mencari-cari kesalahan Penggugat Rekonvensi tanpa landasan hukum yang benar yang ujungnya kearah materi sehingga Penggugat Rekonvensi telah dirugikan oleh perbuatan dari Tergugat Rekonvensi karena PT. Radio Gemma Satunama menjadi tercemar namanya karena kabar miring (negatife) ini berimbas kepada pendengar setia PT. Radio Gemma Satunama yang mempengaruhi pendapatan dan eksistensi sebagai public edukatif sehingga membuat PT. Radio Gemma Satunama (Penggugat Rekonvensi) tidak beroperasi lagi maka dengan demikian Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi telah nyata melakukan Perbuatan Melawan Hukum karena telah merugikan

Halaman 17 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



Penggugat Rekonvensi secara materiil dan immaterial karena dengan adanya gugatan in casu yang tidak benar, telah mencemarkan nama baik Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dan menurunkan kepercayaan masyarakat kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagai pihak yang dipercaya oleh masyarakat dengan Reputasi baiknya selama ini.

14. Bahwa akibat Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi menyebabkan Penggugat Rekonvensi mengalami Kerugian Materiil dan immateriil sebagai berikut ;

a. Kerugian Materiil (*Materiele Schade*);

Kerugian yang dialami Penggugat Rekonvensi akibat dari Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi karena mengakibatkan Penggugat Rekonvensi kehilangan waktu, tenaga, biaya jasa advokat, yang menyebabkan PT. Radio Gemma Satunama mengalami penurunan pendapatan sehingga tidak beroperasi lagi dan juga penilaian negatif masyarakat terhadap gugatan Penggugat Konvensi sebagaimana mestinya yang jika dinilai sebanding dengan uang sebesar dengan rincian (Pendapatan Perbulan) Rp 5.012.952,00 x 22 bulan (kerugian yang diderita Penggugat Rekonvensi selama 22 bulan) = Rp110.284.961,00

b. Kerugian Immateriil (*Immateriele Schade*);

Kerugian yang dialami Penggugat Rekonvensi berupa tercemarnya nama baik, kehormatan, serta fitnah atas diri Penggugat Rekonvensi sehingga apabila diperhitungkan adalah sebesar = Rp1.000.000.000,00+
Total Kerugian Materiil dan Immateriil sebesar Rp1.110.284.961,00
Terbilang : (satu milyar seratus sepuluh juta dua ratus delapan puluh empat ribu sembilan ratus enam puluh satu rupiah);

15. Bahwa guna memaksa Tergugat Rekonvensi menjalankan putusan ini, serta agar tidak berulang – ulang berulah maka kami memohon agar Tergugat Rekonvensi dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari atas keterlambatannya dalam melaksanakan putusan perkara ini;

16. Menyatakan secara hukum putusan perkara ini dapat dilaksanakan secara serta-merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum lain ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Penggugat Rekonvensi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A .agar memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Eksepsi ;

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Dalam Pokok Perkara (Konvensi)

1. Menerima dalil-dalil Jawaban Tergugat untuk seluruhnya ;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Dalam Rekonvensi :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum bahwa Tergugat Rekonvensi telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*);
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar Kerugian Materiil (*Materiele Schade*) dan Kerugian Immateriil (*Immateriele Schade*) sebagai berikut :

- a. Kerugian Materiil (*Materiele Schade*) Rp 110.284.961,00
- b. Kerugian Immateriil (*Immateriele Schade*) Rp1.000.000.000,00 +

Total Kerugian Materiil dan Immateriil sebesar Rp1. 110.284.961,00

Terbilang : (satu milyar seratus sepuluh juta dua ratus delapan puluh empat ribu sembilan ratus enam puluh satu rupiah);

4. Menghukum Tergugat Rekonvensi membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
5. Menyatakan secara hukum putusan perkara ini dapat dilaksanakan secara serta-merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum lain ;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi

Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Subsidiar :

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A telah memberikan Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017 /PN.Yyk tanggal 7 Juli 2017 dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

Halaman 19 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya
Dalam Konvensi
- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
Dalam Rekonvensi
- Menolak Gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;
Dalam Konvensi Dan Rekonvensi
- Menetapkan biaya perkara sejumlah Rp306.000,00 (tiga ratus enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 7 Juli 2017 kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Juli 2017 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 25 Juli 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 26 Juli 2017;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 31 Juli 2017, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan tanggapan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A pada tanggal 8 Agustus 2017;

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

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

1. *Judex Facti* keliru dalam pertimbangan hukumnya.
 - Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya hukumnya terlihat banyak tidak mempertimbangan fakta-fakta hukum terungkap di persidangan; baik dari keterangan saksi dan juga bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ;
 - Bahwa dalam pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* beranggapan jika perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon

Halaman 20 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi adalah Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) sehingga dalam hal ini *Judex Facti* hanya memperhatikan keterangan dari Termohon Kasasi yang menyatakan demikian dan menggagap Pemohon Kasasi sebagai Pekerja Musiman.

Bahwa pekerjaan Pemohon Kasasi adalah sebagai penyiar radio di PT Gemma Satunama sehingga pekerjaan ini sifatnya terus menerus, bukan musiman. Adapun dasar hukum dapat dilihat dalam:

a. Permenaker Nomor Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Pasal 4 :

(1) Setiap Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dibuat atas kemauan kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. adanya pekerjaan tertentu;
- d. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

(2)

(3) Kesepakatan Kerja untuk waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.

(4) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah:

- a. yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. yang sifat musiman atau yang berulang kembali;
- d. yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus;
- e. yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan."

b. Kepmenkertrans Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 4 :

1). Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.

Halaman 21 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



2). PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.”

Bahwa berdasarkan peraturan tersebut di atas , maka seharusnya *Judex Facti* menyatakan jika pekerjaan Pemohon Kasasi bukanlah Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT) melainkan jenis Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena bersifat tetap dan terus menerus.

- Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana tertuang dalam Putusan Halaman 54 yang menyatakan:

Menimbang bahwa Penggugat dengan Tergugat telah melakukan hubungan kerja dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) sejak 1 September 2013 sampai dengan 31 Mei 2015 berdasarkan keterangan saksi dari Penggugat (saksi Apriyani, Shanti Ardha Chania, dan Setyaningsih Darmastuti) maupun saksi Tergugat (Eka Prasetya dan Media Yuniandari) yang menyatakan bahwa semua karyawan awalnya dibuat perjanjian kontrak atau perjanjian PKWT yang diperbarui setiap 6 bulan berturut turut dan dikuatkan dengan bukti perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat (vide bukti : P2 dan T-1a, T – 1b, T – 1c dan T -1d).

Bahwa melihat pertimbangan tersebut seharusnya *Judex Facti* dapat menyimpulkan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi karena setiap karyawan dibuatkan kontrak per- 6 bulan secara berturut-turut dan secara terus menerus, padahal jenis pekerjaan mereka pada PT Radio Gemma Satunama adalah Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu karena bersifat tetap dan terus menerus.

Oleh karena Jenis Pekerjaan Tetap dan Terus menerus maka seharusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara otomatis batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu sebagai tertuang dalam Pasal 4 Ayat 2 Nomor Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu :

“(2) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan d adalah batal demi hukum.”

Bahwa sudah jelas jika *Judex Facti* dalam pertimbangannya malah mengakomodir bentuk pelanggaran Termohon Kasasi yang jelas dan



terang telah merugikan dan mengambil hak-hak Pemohon Kasasi sebagai buruh atau pekerja.

- Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya juga menggunakan pertimbangan Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh..”

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut *judex facti* sudah melihat adanya pelanggaran dalam Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi karena tidak memuat keterangan “jenis kelamin”. Perlu disampaikan jika Pemohon Kasasi berjenis kelamin perempuan, dengan pekerjaan sebagai penyiar yang sering pulang malam maka sudah seharusnya hal ini menjadi tanggungjawab Termohon Kasasi, namun hal ini seakan-sekan disengaja sehingga dalam pekerjaan tidak ada perlakuan khusus yakni antara laki-laki dan perempuan dianggap sama. Tentu hal ini merupakan suatu pelanggaran, namun sangat mengecewakan karena *Judex Facti* “seakan-akan” melegitimasi karena dalam pertimbangan hukumnya disebutkan dasar hukumnya namun tidak disebutkan bentuk pelanggarannya.

- Bahwa terkait dalam Pemutusan Hubungan Kerja dalam pertimbangannya *Judex Facti* menyatakan:

Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan dan meneliti bukti-bukti yang diajukan oleh Pihak Penggugat maupun Tergugat dalam persidangan, Majelis menemukan fakta-fakta hukum yang membuktikan bahwa Penggugat telah selesai kontraknya dalam periode kurang dari 3 tahun sejak 1 September 2013 sampai dengan 31 Mei 2015 tepatnya 21 bulan. Dan berdasarkan bukti P-2, adalah sesuai dengan T-1a – T-1d dan bukti, P-6, bukti pembayaran honor kepada Tergugat, bahwa Perjanjian Kerja telah berakhir dan Tergugat telah melakukan kewajibannya yaitu dengan memberikan hak honor dan tunjangan transport kepada Penggugat.

Halaman 23 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



Bahwa mencermati kembali pertimbangan tersebut di atas, ada ketidaksinkronan logika hukum didalamnya. Jika dicermati kembali bukti-bukti:

Perjanjian Kerja (P2, T1a-T1d); Surat Pemberitahuan bulan Mei 2015 yang menyatakan tidak memperpanjang kontrak (P8); dan Bukti Pembayaran Nomor 05/HS/VI/2015 (P6). Dalam Bukti P8 disebutkan jika Termohon Kasasi tidak memperpanjang kontrak berakhir bulan Mei 2015, namun berdasarkan keterangan saksi-saksi dan fakta-fakta dipersidangan menyebutkan jika Pemohon Kasasi masih bekerja setelahnya, dan hal ini semakin diperjelas pada tanggal 17 Juni 2015 Pemohon Kasasi masih mendapat pembayaran gaji. Oleh karenanya, sudah seharusnya bukti P8 dianggap batal karena yang ada Pemohon Kasasi masih tetap bekerja setelah Surat Pemberitahuan bulan Mei 2015 diberikan dan hingga Permohonan Kasasi ini diajukan belum ada Surat Pemberhentian resmi dari Termohon Kasasi. Bahwa oleh karenanya, *Judex Facti* tidak cermat dan teliti serta salah kaprah dalam menerapkan pertimbangannya jika menyatakan "Penggugat /Pemohon Kasasi telah selesai masa kontraknya", yang benar adalah Penggugat /Pemohon Kasasi sampai detik ini masih berstatus sebagai pekerja ditempat Termohon Kasasi sampai adanya Surat Pemberhentian secara resmi.

Bahwa sudah jelas dan tegaslah jika sebenarnya selama ini hak-hak dari Pemohon Kasasi yang dirugikan karena tidak mendapat kejelasan dan diberhentikan serta diperbolehkan kerja tanpa ada kejelasan yang pasti.

- Bahwa dalam hal ini, seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan ketentuan Pasal 155 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan secara jelas:

"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum".

Mengacu pada pasal tersebut maka seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi adalah batal demi hukum, namun yang mengecewakan adalah dalam hal ini *Judex Facti* tidak menjadikannya dasar hukum.

Oleh karenanya, pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana tertuang dalam putusan halaman 57 yang menyatakan jika Pemutusan Hubungan Kerja sudah sah karena habis masa kontraknya sesuai

Halaman 24 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak beralasan dan keliru.

- Bahwa dalam pertimbangan hukumnya, *Judex Facti* menggunakan pertimbangan jam kerja Pemohon Kasasi selama 4 jam dan bisa bekerja ditempat lainnya. Pertimbangan ini menurut Pemohon Kasasi sangatlah pragmatis dan tidak berkeadilan, seharusnya *Judex Facti* juga melihat secara detail keterangan saksi Termohon Kasasi yang menyatakan jika jadwal tersebut dibuat oleh mereka, bukan bersama-sama dengan Pemohon Kasasi. Sehingga, logikanya adalah bagaimana Pemohon Kasasi dapat memanfaatkan waktu yang tersisa untuk mencari tambahan penghasilan ditempat lain jika waktu kerja sendiri berubah-ubah dan tidak dilibatkan dalam perubahannya. Bahkan keterangan saksi Eka Prasetya (Saksi Termohon Kasasi) sebagaimana tertuang dalam Putusan Halaman 49 menyatakan secara jelas bahwa “*Jam kerja penyiar tidak tentu karena disesuaikan dengan kebutuhan radio*”. Artinya jadwal bisa berubah kapanpun, bisa pagi, siang, sore atau malam dan selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan radio (Termohon Kasasi).
- Bahwa *Judex Facti* juga melakukan kekeliruan dalam pertimbangannya. Sebagaimana tertuang dalam pertimbangan halaman 57, *Judex Facti* menyatakan jika berdasarkan bukti T4 telah terjadi *penutupan* dan *likuidasi* PT Radio Gemma Satunama. Namun perlu Pemohon Kasasi sampaikan jika bukti T4 adalah Notulen RUPS Luar Biasa PT Radio Gemma Satunama tanggal 27 Oktober 2016. Dalam bukti-bukti dan fakta-fakta dipersidangan, Termohon Kasasi tidak menunjukkan satupun bukti yang menyatakan jika PT Radio Gemma Satunama telah dilikuidasi atau sudah dibubarkan/dicabut status badan hukumnya oleh Kementerian Hukum dan HAM. Oleh karenanya, pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini tidaklah cermat dan hati-hati yang menyebabkan terjadinya kekeliruan yakni tanpa ada fakta hukum dan bukti yang jelas menyatakan jika PT Radio Gemma Satunama sudah dilikuidasi.

2. *Judex Facti* telah melanggar prinsip *audit el alteram partem* (harus mendengar dan memeriksa bukti-bukti Para Pihak.

- Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya terkesan sepihak karena tidak mengindahkan fakta-fakta persidangan yang memperkuat dalil-dalil Pemohon Kasasi .

Halaman 25 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.



- Bahwa bukti-bukti Pemohon Kasasi maupun dari Termohon Kasasi yang memperkuat dalil-dalil Pemohon Kasasi tidak digunakan sebagai pertimbangan hukum *Judex Facti* , seperti:
 - a. Bukti P1 (FC KTP) seharusnya digunakan untuk memperkuat dugaan pelanggaran Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dilakukan oleh Termohon Kasasi
 - b. Bukti P2/T1a-T1d (Surat Perjanjian) seharusnya digunakan untuk memperkuat dugaan pelanggaran Pasal 54, Pasal 59, dan Pasal 77 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003; Pasal 4 Permenaker Nomor Per-02/Men/1993 dan Kepmenkertrans Nomor Kep 100/Men/VI/2004 yang dilakukan oleh Termohon Kasasi
 - c. Bukti P8 (Surat Pemberitahuan PHK) seharusnya bertentangan dengan P6/T8 dan Pasal 155 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dilakukan oleh Termohon Kasasi
 - d. P9/T12 (Surat Rekomendasi LO DIY) seharusnya memperkuat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi
 - e. Keterangan Saksi Apriyani yang menguatkan Pemohon Kasasi: Kontrak selalu dibuat per-6 bulan, pekerja diminta break supaya tidak lebih dari dua tahun, tidak ada pesangon saat berhenti, jam siaran untuk perempuan sampai pukul 22:00 WIB (malam hari), dan gaji tidak mencukupi kebutuhan.
 - f. Keterangan Saksi Shanti Arda Chania yang menguatkan Pemohon Kasasi :
Penggugat benar bekerja di PT Radio Gemma Satunama secara kontrak, Penggugat sangat professional dan aktif dalam mengembangkan program radio serta satu-satunya yang dapat diajak diskusi program.
 - g. Keterangan Saksi Eka Prasetya yang menguatkan Pemohon Kasasi :
Sistem kontrak selalu per-6 dengan perpanjangan, Penggugat pekerja freelance, jam kerja penyiar tidak menentu sesuai kebutuhan radio, Tergugat adalah radio swasta niaga, Penggugat masih mendapat Tunjangan Hari Raya walaupun sudah tidak bekerja lagi, dan tidak ada fasilitas penjemputan



atau antar pulang bagi pekerja perempuan yang bekerja sampai malam hari.

h. Keterangan Saksi Media Juniandari yang menguatkan Pemohon Kasasi :

Kontrak pekerja per-6 bulan dengan cara perpanjangan, setelah kontrak selesai Penggugat masih siaran, tidak ada pesangon.

- Berdasarkan bukti-bukti dan saksi-saksi tersebut di atas , maka dapat dipastikan jika *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum secara berimbang sesuai dengan asas dan prinsip *audit el alteram partem*.

3. *Judex Facti* hanya fokus pada Pemutusan Hubungan Kerja tetapi Perselisihan Hak tidak dipertimbangkan sama sekali.

- Bahwa Pemohon Kasasi dalam gugatan awal mengajukan *Gugatan Perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja*, namun dalam putusannya persoalan terkait Perselisihan Hak tidak dipertimbangkan sama sekali dan ini sangat menciderai sisi keadilan.

- Bahwa sejak penandatanganan kontrak kerja yang pertama, Pemohon Kasasi selalu dibayar dengan gaji di bawah UMK, sehingga ada hak terutang yang seharusnya dibayar oleh Termohon Kasasi selama ini.

- Bahwa besaran gaji terutang tersebut dalam perhitungan Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut:

d. September tahun 2013 hingga Desember tahun 2013 selama 4 (empat) bulan

- UMK Kabupaten Sleman : Rp 1.000.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 200.000,00
- Lama kerja 4 bulan x gaji terutang : Rp 800.000,00

e. Januari tahun 2014 hingga Desember tahun 2014 selama 12 (dua belas) bulan

- UMK Kabupaten Sleman : Rp 1.100.000,00
- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 300.000
- Lama kerja 12 bulan x gaji terutang : Rp 3.600.000,00

f. Januari tahun 2015 hingga Mei tahun 2015 selama 5 (lima) bulan

- UMK Kabupaten Sleman : Rp 1.200.000,00



- Gaji Penggugat : Rp 800.000,00
- Gaji terutang : Rp 400.000,00
- Lama kerja 4 bulan x gaji terutang : Rp 2.000.000,00

Berdasarkan perhitungan di atas maka Total gaji terutang yang harus dibayarkan adalah:

$Rp\ 800.000,00 + Rp\ 3.600.000,00 + 2.000.000,00 = Rp\ 6.400.000,00$

- Bahwa selain itu, jika memang ada PHK namun selama ini Pemohon Kasasi juga tidak pernah diberikan pesangon oleh Termohon Kasasi Dalam perhitungan Pemohon Kasasi, besaran pesangon yang seharusnya dibayarkan adalah sebagai berikut:

Penggugat telah bekerja selama 22 (Dua puluh dua) bulan seharusnya mendapatkan pesangon paling sedikit dua kali upah kerja yang telah di konfersikan dengan UMK Kabupaten Sleman sebesar $Rp1.200.000,00 \times 2 = Rp2.400.000,00$ (Dua juta empat ratus ribu rupiah) ditambah dengan uang penggantian hak sebesar 15 % dari pesangon yaitu Rp 360.000,00 (Tiga ratus enam puluh ribu).

Sehingga total pesangon yang harus diberikan adalah:

$Rp\ 2.400.000,00 + Rp360.000 = Rp2.760.000,00;$

- Bahwa hingga Pemohon Kasasi mengajukan gugatan tidak ada status yang jelas apakah Pemohon Kasasi sudah diberhentikan atau belum, oleh karenanya selama Pemohon Kasasi sudah dilarang bekerja lagi hingga mengajukan gugatan harus dibayarkan haknya sesuai dengan perhitungan UMK waktu itu, sehingga dalam perhitungan Pemohon Kasasi nilainya adalah sebagai berikut:

Besaran Gaji/UMK 2015 : Rp 1.200.000,00

Lama kerja terhutang 6 bulan x UMK : Rp 7.200.000,00

Besaran Gaji/UMK 2016 : Rp 1.300.000,00

Lama kerja terhutang 12 bulan x UMK : Rp 15.600.000,00

Berdasarkan perhitungan tersebut maka nilai Total Gaji Terutang 2015 – 2016 adalah:

$Rp7.200.000,00 + Rp15.600.000,00 = Rp22.800.000,00$

- Bahwa sebenarnya sejak awal Pemohon Kasasi sudah mencoba menyelesaikan persoalan ini secara baik-baik, namun karena Termohon Kasasi selalu mengelak dan sulit untuk diajak musyawarah secara kekeluargaan yang mengharuskan Pemohon Kasasi mengeluarkan banyak biaya mengurus operasional perkara dan biaya



jasa Pengacara. Menurut perhitungan Pemohon Kasasi nilainya adalah sebagai berikut:

| | |
|--|---------------------------|
| Pengeluaran pribadi untuk Akomodasi ke Ombusman & Komisaris, Disnakertrans | = Rp 3.000.000,00 |
| Pengeluaran pribadi Jasa Pengacara | = <u>Rp 10.000.000,00</u> |
| Total Hak Non Gaji | = Rp 13.000.000,00 |

4. Bahwa terkait pertimbangan hukum dalam Rekonvensi, Pemohon Kasasi sepenuhnya setuju dan sudah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku karena hal itu bukanlah kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

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

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan pada bukti T-4 telah terjadi penutupan dan likuidasi PT. Radio Gemma Satunama pada tanggal 27 Oktober 2016 karena tidak mengalami kemajuan dan operasional Perusahaan terus menerus mengalami kerugian;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut Tergugat melakukan pengakhiran kontrak atau pemutusan hubungan kerja Penggugat karena Penggugat telah habis masa kontraknya adalah sah secara hukum dan sesuai dengan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Isani Djumijanti tersebut harus ditolak;

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Para Pemohon Kasasi **ISANI DJUMIJANTI** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 2 November 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H.,M.H.,LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono,S.H.,M.H. dan Dr. Fauzan,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 Hj. Widya Irfani,S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd

H.Dwi Tjahyo Soewarsono,S.H.,M.H

ttd

Dr. Fauzan,S.H.,M.H.

Ketua Majelis,

ttd

Dr.Ibrahim,S.H.,M.H.,LL.M

Panitera Pengganti,

ttd

Hj. Widya Irfani,S.H.,M.H.

**Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus**

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 30 dari 30 hal.Put. Nomor 1280 K/Pdt.Sus/2017.

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)