



**P U T U S A N**

**Nomor: 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

Memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

**M. ARI TAMPUBOLON**, bertempat tinggal di Kampung Melayu Besar RT.08/RW.02, Kelurahan Kebon Baru, Tebet, Jakarta Selatan;  
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

**PT. INDOPENTA SAKTI TEGUH**, berkedudukan di Jalan Mercedes Benz Kampung Cikuda RT.001/005, Desa Wanahe-rang, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor;  
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 Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat, Sdr. M. Ari Tampubolon telah bekerja pada Perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 02 Desember 2011 dengan jabatan terakhir sebagai Personalia SPV;
- 2 Bahwa upah Penggugat selama bekerja di Tergugat adalah sebesar Rp 3.500.000,-;
- 3 Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan SP 1, 2, 3, selama bekerja di perusahaan milik Tergugat;
- 4 Bahwa status hubungan kerja yang terjadi antara pihak Penggugat dengan pihak Tergugat telah dibuatkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disertai Surat Penawaran Masa Percobaan/Letter of offer for probation;
- 5 Bahwa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 072-IMCI/IST/SPKWT/XII/2011 yang disertai Letter of Offer for Probation (surat penawaran masa percobaan/kontrakkerja) No. 126/Desember/KK/IST-IMCI/11 (vide surat

Hal. 1 dari 34 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013



PKWT dan letter of Offer for Probation terlampir) yang mana didapat pekerja beberapa hari setelah bekerja/turun langsung dilapangan/ pabrik bertentangan dengan:

Pasal 58 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003.

- 1 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- 2 Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum;
- 6 Bahwa selanjutnya memperhatikan status hubungan kerja antara pihak Penggugat dengan pihak Tergugat berdasarkan : Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang RI No.13 tahun 2003 yaitu “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan bersifat tetap“;
- 7 Bahwa jabatan Penggugat dalam hal ini adalah Personalia, dimana jenis pekerjaan tersebut adalah bersifat tetap bukan jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau bersifat musiman;
- 8 Bahwa pada tanggal 27 Desember 2011 Penggugat dikeluarkan dan diberhentikan/dipecat dari perusahaan tanpa kejelasan, tanpa SP 1, 2, 3 dan diusir dari perusahaan;
- 9 Bahwa Penggugat tidak menerima atas tindakan pemecatan dan pengusiran yang semena-mena dan sangat merugikan Penggugat yang dilakukan oleh perusahaan Tergugat. Pihak Tergugat juga mengabaikan semua yang tidak dapat dibenarkan oleh Undang-Undang No.13 tahun 2003 dengan pemecatan dan pengusiran tanpa kejelasan dan semena-mena sedangkan hubungan kerja masih ada;

Pasal 151 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003.

- 1 Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 2 Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- 3 Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud 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;

10. Bahwa Tergugat tidak pernah mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana tidak ada serikat/serikat buruh di perusahaan milik Tergugat dan juga perusahaan Tergugat tidak memiliki peraturan perusahaan maupun lembaga kerja sama bipartite, sehingga Penggugat melaporkan perihal pemutusan hubungan kerja sepihak dan semena-mena tersebut diatas kepada instansi dibidang ketenagakerjaan karena perbuatan Tergugat sangat merugikan Penggugat dan bertentangan dengan:

Pasal 152 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 :

- 1 Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;
- 2 Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 152 ayat (2);
- 3 Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika ternyata maksud memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan;

11. Bahwa perbuatan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan seenaknya, mengada-ada tanpa alasan yang jelas, tanpa melalui proses/prosedur yang diatur dalam pasal 5 Undang Undang No.2 tahun 2004 Junto Pasal 151 Undang-Undang No.13 tahun 2003. Dan sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003, tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat adalah batal demi hukum dan karenanya Tergugat harus dihukum mempekerjakan kembali Penggugat seperti biasa dan memenuhi kewajiban Tergugat terhadap upah serta hak-hak Penggugat ;

Pasal 155 Undang-Undang RI No.13 tahun 2003:

- 1 Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;



2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
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 membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
12. Bahwa Penggugat sudah menyatakan ingin bekerja seperti biasa dan sudah menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat tidak berdasar apalagi Penggugat belum pernah mendapatkan SP 1, 2, 3, tetapi Tergugat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (dengan pembenaran Tergugat) ;
13. Bahwa Penggugat telah meminta dipekerjakan kembali seperti biasa tetapi Tergugat tidak mempekerjakan dan tidak pernah membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat, kenyataannya sampai saat ini Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat kembali dan tidak pernah membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima Penggugat merupakan kesalahan Tergugat;
14. Bahwa dengan demikian jelas Tergugat melakukan perbuatan sewenang-wenang bertentangan dengan rasa keadilan dan diskriminasi dalam hubungan industrial dan sangat menyulitkan serta merugikan Penggugat;
15. Bahwa Tergugat tidak mempertimbangkan kepastian dan kewibawaan hukum serta kemanusiaan dan dalam hal ini lebih mempertimbangkan kepentingan Tergugat;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut:

#### **Dalam Putusan Sela/Provisi.**

Bahwa oleh karena Tergugat dengan sengaja tidak membayar upah Penggugat sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Pasal 91 Jo. Pasal 1603 huruf (h) KUHPerduta dan pasal 95 ayat (2) “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai presentase tertentu dari upah pekerja/buruh”, dan ayat (3) “Pemerintah mengatur penggunaan denda kepada Pengusaha dan atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah“, maka menurut Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, Tergugat wajib membayar tambahan upah sebesar 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayar setiap bulannya dan Tergugat wajib juga membayar bunga dari



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

setiap bulan keterlambatan pembayaran upah sebesar bunga yang ditetapkan bank kredit Tergugat yang dalam hal ini Penggugat memperkirakan sebesar 1,5 %;

Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai, sekaligus seketika dengan perhitungan sebagai berikut:

Nama : M. Ari Tampubolon;

Masa Kerja : 6 (enam) bulan;

Gaji Pokok : Rp 3.500.000,-

Upah selama proses sesuai Pasal 155 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, bulan Desember sampai berkekuatan hukum tetap adalah Rp 3.500.000 X 6 (enam) bulan = Rp 21.000.000,-

Kewajiban membayar tambahan upah atas keterlambatan membayar sebesar 50% per bulan sesuai dengan pasal 9 ayat (1) PP No. 8 tahun 1981:

a	Upah Desember 2011 terlambat 6 bulan (Rp 3.500.000 X 6 X 50 %) -----	Rp 10.500.000,-
b	Upah Januari 2012 terlambat 5 bulan (Rp 3.500.000 X 5 x 50 %) -----	Rp 8.750.000,-
c	Upah Februari 2012 terlambat 4 bulan (Rp 3.500.000 X 4 X 50 %) -----	Rp 7.000.000,-
d	Upah Maret 2012 terlambat 3 bulan (Rp 3.500.000 X 3 x 50 %) -----	Rp 5.250.000,-
e	Upah April 2012 terlambat 2 bulan (Rp 3.500.000 X 2 X 50 %) -----	Rp 3.500.000,-
f	Upah Mei 2012 terlambat 1 bulan (Rp 3.500.000 X 1 X 50 %) -----	Rp 1.500.000,-
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp 36.750.000,-</b>

Kewajiban membayar bunga sebesar bungan bank kredit bagi Tergugat atas keterlambatan membayar upah (diperkirakan sebesar 1,5 %) sesuai dengan Pasal 19 ayat (2) PP No. 8 Tahun 1981;

a	Upah Desember 2011 terlambat 6 bulan (Rp 11.000.000 X 6 X 1,5 %) -----	= Rp 990.000,-
b	Upah Januari 2012 terlambat 5 bulan (Rp 8.750.000 X 5 X 1,5 %) -----	= Rp 656.250,-
c.	Upah Februari 2012 terlambat 4 bulan (Rp 7.000.000 X 4 X 1,5 %) -----	= Rp 420.000,-

Hal. 5 dari 34 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013

#### 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 teruat 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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Upah Maret 2012 terlambat 3 bulan (Rp 5.250.000 X 3 X 1,5 %)	= Rp 236.250,-
e. Upah April 2012 terlambat 2 bulan (Rp 3.500.000 X 2 X 1,5 %)	= Rp 105.000,-
f. Upah Mei 2012 terlambat 1 bulan (Rp 1.750.000 X 1 X 1,5 %)	= Rp 26.250,-

Jumlah	= Rp 2.433.750,-
Total (Rp 21.000.000 + Rp 36.750 + Rp 2.433.750)	= Rp 60.183.750,-

Terbilang : (enam puluh juta seratus delapan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);

## Dalam Pokok Perkara.

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan Tergugat adalah tidak berdasar, mengada-ada dan bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan oleh karena itu batal demi hukum;
- 3 Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada pekerjaan dan posisi jabatan yang sama di Perusahaan milik Tergugat seperti sebelum pemutusan hubungan kerja terhitung sejak Putusan Hubungan Industrial ini dibacakan walaupun Tergugat mengajukan kasasi ke Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Kasasi;
- 4 Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah yang seharusnya diterima Penggugat setiap bulannya, berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Kep.Men. No. 150/Men/2000 yang menyatakan "Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100% (seratus persen);
- 5 Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah dari bulan Desember 2011 sampai dengan dilaksanakannya Penetapan pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan Pasal 91 UU No.13 Tahun 2003 Jo. Pasal 1603 (h) KUHPerdata;
- 6 Memerintahkan Tergugat membayar upah Penggugat secara tunai, sekaligus dan seketika terhitung sejak bulan Desember 2011 yang tidak dibayarkan Tergugat dalam putusan sela;

Pasal 96 Undang-Undang R I No. 2 Tahun 2004:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2 Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
- 3 Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua sidang memerintahkan Saita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
- 4 Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) terhadap setiap hari keterlambatan;
- 8 Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya *verzet*, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij Voorraad*);
- 9 Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Subsidiar.

Apabila Majelis Hakim yang memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

- 1 Bahwa Tergugat menolak keseluruhan dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat;
- 2 Bahwa Penggugat menyatakan gaji pokok sebesar Rp 3.500.000,- hal ini tidak benar karena upah sebesar Rp 3.500.000,- tersebut adalah upah keseluruhan (all in termasuk tunjangan). Detail upah beserta tunjangan-tunjangan lainnya tertera di Letter of offer for probation;

Hal. 7 dari 34 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- 3 Bahwa Penggugat selama bekerja menunjukkan sikap dan perilaku yang tidak sesuai dengan apa yang sudah menjadi peraturan perusahaan. Seperti sikap sikap frontal dalam melaksanakan tugasnya, baik dengan atasan, bawahan dan rekan kerja yang lain, sehingga terjadi hubungan kerja yang tidak harmonis di dalam Hubungan Industrial. Oleh karena itu tidak benar adanya seolah-olah Penggugat dalam gugatannya sebagai pekerja yang baik;
- 4 Bahwa status hubungan kerja, antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai pekerja dalam masa percobaan (tertera *didalam Letter of offer for probation*) dengan waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 1 Desember 2011, maka hal mana yang disebutkan oleh Tergugat bentuk penawaran hal ini tidak benar, dimana dalam masa percobaan itu sudah selayaknya Penggugat harus melakukan pekerjaan yang sesuai diatur oleh Tergugat, baik secara perilaku, etos kerja dan membangun perilaku kesopanan, santun, etika dalam hubungan industrial dan selama Penggugat bekerja menunjukkan bentuk perilaku yang tidak dapat diterima oleh Tergugat;
- 5 Bahwa Tergugat sudah berusaha selalu mengingatkan Penggugat agar merubah perilaku dan etika dalam hal hubungan kerja dengan pekerja yang lain, yang mana perilaku Penggugat sudah menunjukkan sikap-sikap yang kurang terpuji dan terlihat sikap arogansinya dalam melakukan hubungan kerja. Dikarenakan sikap Penggugat tersebut maka muncullah beberapa complain dari level manager (pabrik) kepada manager HRD;
- 6 Bahwa dalam masa percobaan seharusnya Penggugat harus bisa mengenal dan bekerjasama dengan timnya dan apa-apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya agar Penggugat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun setelah 24 (dua puluh empat) hari bekerja Penggugat malah menunjukkan etika kerja yang tidak baik dan perilaku yang tidak terpuji;
- 7 Bahwa pada tanggal 24 Desember 2011 dikeluarkan dan diberhentikan/ dipecat dari perusahaan tanpa SP 1, 2, 3 dan diusir dari perusahaan. Hal ini tidak benar, yang sebenarnya adalah Penggugat diberhentikan dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak adanya pengusiran kepada Penggugat. Dikarenakan tingkah laku Penggugat yang tidak terpuji didalam masa percobaan, maka adalah wajar Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat atas dasar sikap dan perilaku yang tidak terpuji dari Penggugat. Pemutusan Hubungan Kerja karena masih dalam masa percobaan, yang dimana percobaan



ketika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja tidak mesti Tergugat melakukan permohonan penetapan, seperti apa yang disebutkan oleh Penggugat dan dimana Penggugat tidak memahami aturan yang sebenarnya dari Undang-Undang No.13 tahun 2003, Pasal 151, pasal 152 dan dasar hukum yang digunakan oleh Penggugat tidak tepat karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah masih dalam percobaan dan jika Penggugat mendalilkan dengan “melihat beberapa pasal dan ayat yang dinyatakan dan perlu Tergugat memahami dan mengetahui pasal-pasal selanjutnya yang berkaitan dengan apa yang didalilkan oleh Penggugat, ketentuan pasal 154 Penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal: pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

- 8 Bahwa Penggugat menyatakan upah proses, yang dimana Penggugat tidak melakukan pekerjaannya haruslah ditolak karena Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat masih dalam masa percobaan/*Letter of offer for probation* dan Tergugat tidak melakukan apa yang menjadi kewajiban Penggugat dan Tergugat tidak melakukan *skorsing*, maka itu harus ditolak;
- 9 Bahwa kewajiban membayar tambahan upah atas keterlambatan Pasal 9 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981 yang menjadi dalil Penggugat haruslah ditolak, karena perhitungan tersebut tidak jelas dan kabur (gugatan Penggugat yang kabur dan tidak jelas *obscur libel*) serta petitum Penggugat tidak disertai posita yang jelas;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung telah memberi putusan Nomor 42/G/ 2012/PHI/PN.BDG, tanggal 8 November 2012 yang amarnya sebagai berikut:

**Dalam Provisi :**

- Menolak Provisi Penggugat seluruhnya;

**Dalam Pokok Perkara:**

- 1 Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2 menguatkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat berdasarkan masa percobaan;
- 3 Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 469.000,- (empat ratus enam puluh sembilan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung tersebut telah dijatuhkan dengan hadirnya Penggugat/



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi pada tanggal 8 November 2012, kemudian terhadapnya oleh Penggugat/Pemohon Kasasi diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 19 November 2012 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi No. 44/KAS/G/2012/PHI.PN.Bdg yang dibuat oleh Plt. Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung tersebut pada tanggal 30 November 2012;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang pada tanggal 5 Desember 2012 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/ Pemohon Kasasi, akan tetapi tidak diajukan jawaban memori kasasi;

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

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

- 1 Bahwa Pemohon Kasasi mohon kepada Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia di Jakarta atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini pada tingkat kasasi agar apa yang Pemohon Kasasi sampaikan dalam gugatan, Replik dan kesimpulan dianggap dan merupakan satu kesatuan/bagian dari memori kasasi ini;
- 2 Bahwa sudah menjadi fakta persidangan jika Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat bukanlah seorang yang berprofesi Advokat melainkan hanyalah seorang pekerja yang beracara mewakili dirinya sendiri memperjuangkan hak-haknya dalam bekerja yang telah dirampas oleh Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat tanpa didampingi oleh penasehat hukum yang mana hal ini kemudian menyebabkan proses persidangan menjadi tidak berimbang dan serampangan karena ketidaktahuan Pemohon Kasasi/dulu Penggugat dalam proses persidangan;
- 3 Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak merasa malu menuntut untuk dipekerjakan kembali di Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dan bukan seorang pengemis seperti yang dianalogikan Hakim ketua majelis Hakim Tingkat Pertama yang ditujukan ke Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat di persidangan pada tanggal 20 September 2012, ketika Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat mempertanyakan biaya akomodasi untuk menghadirkan saksi yang dimohonkan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat yang mana Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat juga mempertanyakan

#### 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 ketepatan 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)



upahnya selama bekerja di perusahaan tidak pernah diberikan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;

4 Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat menyatakan keberatan dan penolakan atas pernyataan Hakim Ketua Majelis Halim Tingkat Pertama pada persidangan tanggal 27 Oktober 2012 yang meminta secara gamblang dan jelas kepada Termohon Kasasi/dahulu Tergugat agar menyampaikan “Titip salam untuk direkturmu. Bilang dari hakim ketua John D Tambunan”;

5 Bahwa Pemohon Kasasi melampirkan bukti tambahan berupa photo copy putusan MA No. 417 K/PDT.SUS/2011 yang menyatakan jika pemutusan hubungan kerja alasan masa percobaan sekalipun tetap harus disertai dengan dengan pertimbangan alasan hukum atau kesalahan Penggugat sebagai dasar pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang;

6 Bahwa Pemohon Kasasi menolak pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menyatakan bahwa surat gugatan sudah dibacakan karena Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak pernah diperintahkan atau diberi kesempatan membacakan surat gugatan maupun repliknya. Dan satu-satunya kesempatan bagi Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat membaca surat dipersidangan adalah ketika Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat membacakan surat keberatan atas intimidasi dari perwakilan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat di persidangan pada tanggal 30 Agustus 2012 sementara Termohon Kasasi/dahulu Tergugat diberi kesempatan membacakan jawaban dan dupliknya dengan lantang di muka persidangan;

7 Bahwa dikesempatan memori kasasi ini Pemohon Kasasi menyatakan keberatan dan menolak perihal selama dalam beberapa persidangan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dibentak-bentak dan diancam diusir keluar dari persidangan oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama karena Majelis Hakim Tingkat Pertama tidak membutuhkan orang-orang yang vokal ketika Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dibeban kesempatan persidangan mempertanyakan dan menyatakan keberatannya atas ketidakjelasan dan ketidak seimbangannya jalan persidangan;

8 Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat menjalani seluruh proses persidangan dalam rangka mencari keadilan dengan keyakinan jika hak-hak Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat sebagai pekerja dijamin dan dilindungi oleh Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;

9 Bahwa dari proses mediasi di Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor selama hampir 4 bulan yang jelas-jelas telah melanggar ketentuan yang diatur oleh pasal 13 dan pasal 15



Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dan menjalani proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung selama hampir enam bulan yang juga telah melanggar ketentuan yang diatur pasal 103 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dengan persidangan yang sering tidak dihadiri Majelis Hakim Tingkat Pertama secara lengkap dengan alasan bervariasi dari alasan masih dalam proses pengajuan surat-surat, diare, sampai melaksanakan ibadah haji. Disatu sisi Majelis Hakim meminta “toleransi” dan mempersilahkan untuk menyatakan penundaan sidang tapi menekankan jika lamanya persidangan dibatasi oleh undang-undang, namun demikian tetap saja jalannya persidangan harus ditempuh selama enam bulan;

10 Bahwa jika persidangan dengan proses yang bertele-tele dan serampangan tersebut pada akhirnya hanya untuk menerima pertimbangan pemutusan hubungan kerja dalam keadaan masa percobaan dan memutuskan menguatkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tanpa didukung oleh alasan hukum atau kesalahan Penggugat sebagai dasar pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang kenapa tidak dipersingkat saja seperti yang dimohonkan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat di persidangan tanggal 13 September 2012 ketika Termohon Kasasi menolak menghadirkan saksi-saksi yang diminta dengan alasan jika saksi-saksi yang diminta tersebut adalah “petinggi-petinggi perusahaan” yang dapat diterima begitu saja oleh Majelis Hakim tingkat pertama;

11 Bahwa dengan kenyataan-kenyataan diatas Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat menyampaikan kekecewaan yang sangat, mendalam, prihatin serta keberatan dengan jalan proses persidangan yang timpang dan sembrono yang dinilai Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat hanya mempertebal ketabahan para pekerja yang mencari keadilan dalam mempertahankan dan memperjuangkan hak-haknya di Negara Republik Indonesia;

12 Bahwa dengan adanya fakta-fakta kekeliruan dan kesembronoan *Judex Facti* dalam jalannya sidang memutus perkara *a quo*, Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat mohon agar pemeriksaan perkara diambil alih oleh *Judex Juris* dalam perkara *a quo* dan untuk selanjutnya secara *mutatis mutandis* berkas perkara dan bukti-bukti dalam pemeriksaan oleh *Judex Facti* pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung diperiksa kembali oleh Majelis Hakim pada tingkat kasasi;

13. Bahwa Pemohon Kasasi mohon kepada Majelis Hakim dalam Tingkat Kasasi apa yang diterangkan dan dijadikan alasan-alasan, dalil-dalil, keterangan-keterangan, maupun petunjuk-petunjuk dalam pemeriksaan perkara *a quo* bukanlah merupakan suatu kekeliruan dalam penilaian beban suatu pembuktian melainkan adalah



kesalahan Majelis Hakim pada Tingkat Pertama dalam menelaah masalah dan mengungkap fakta hukum dengan cara mengesampingkan, meniadakan, serta menghilangkan petunjuk-petunjuk serta bukti-bukti pada proses pemeriksaan perkara *a quo*;

Dalam Provisi

14 Bahwa Pemohon Kasasi tidak sepakat/keberatan dengan putusan *Judex Facti* pada tingkat pertama karena *Judex Facti* dalam mengambil keputusan tidak mendasarkan pada pasal 100 Jo. pasal 96 ayat (1), (2) UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang semestinya proses penegakan hukum memperhatikan rasa keadilan yang berkembang di masyarakat;

15 *Judex Facti* telah bertindak salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku; Bahwa Pemohon Kasasi tidak sepakat/keberatan dengan putusan *Judex Facti* pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memberikan pertimbangan dalam provisi sebagai berikut: "Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan Penggugat yang memohon agar upah dibayar tidaklah didasarkan dalil-dalil yang dapat menguatkan dasar gugatannya, dalil-dalil yang disampaikan Penggugat tidak jelas dan tidak berdasar, yang mana Penggugat hanya mendalilkan mengenai perhitungan gaji selama 6 bulan, keterlambatan atas pembayaran gaji yang dikenakan sanksi dengan dan pembayaran bunga atas keterlambatan pembayaran gaji, tanpa mendalilkan apa yang menjadi dasar haknya. Penggugat tidak dapat menguatkan apa yang menjadi dasar gugatannya serta tidak didukung adanya bukti-bukti yang dapat menguatkan gugatannya selain itu dalam persidangan tidak terbukti Tergugat mengeluarkan surat skorsing oleh karenanya berdasarkan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 kedua belah pihak harus tetap menjalankan kewajibannya pada kenyataannya Penggugat setelah tanggal 28 Desember 2012 sudah tidak lagi menjalankan kewajibannya karena pada tanggal 27 Desember 2012 telah diputuskan hubungan kerjanya dalam keadaan Penggugat masih berstatus masa percobaan. Oleh karenanya tuntutan Penggugat untuk membayar upahnya harus dinvatakan ditolak (vide putusan Nomor: 42/G/ 2012/PHI/PN.Bdg, tanggal 08 November hal. 19-20);

16 Bahwa Upah menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I, Pasal 1 ayat 30 adalah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Selanjutnya, Pasal 38



Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan dalam butir ke tiga bahwa setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;

17 Bahwa dalam pertimbangannya diatas *Judex Facti* telah sengaja mengesampingkan jawaban Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tertanggal 15 Juli 2012 dan jawaban/duplik Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tertanggal 29 Agustus 2012 yang menyatakan upah *All In* Penggugat adalah sebesar Rp 3.500,000,- serta pengakuan Termohon Kasasi/Tergugat pada persidangan tanggal 27 September 2012 yang mengakui jika upah Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat selama bekerja memang belum dibayarkan yang merupakan jawaban Termohon Kasasi/dahulu Tergugat atas pertanyaan hakim anggota (Ad Hoc) yang seharusnya dinyatakan sebagai pengakuan murni yang sesuai sepenuhnya dengan posita pihak lawan. Penggugat menyatakan sesuatu peristiwa pada pihak Tergugat, kemudian Tergugat mengakui atau membenarkan gugatan Penggugat tersebut, sehingga dengan pengakuan saja hakim sudah dapat menyatakan terbukti apa yang dikemukakan oleh Penggugat maka gugatan Penggugat sepatutnya dikabulkan.

Bahwa mendasarkan pada Pasal 1925 KUHPerdata dan Pasal 174 HIR, hal-hal yang secara terang dan nyata yang telah diakui sendiri oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat merupakan bukti yang tak terbantahkan, sehingga memiliki kekuatan pembuktian yang sempurna, mengikat;

18. Bahwa *Judex Facti* dalam putusan *a quo* sama sekali tidak mempertimbangkan tindakan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat yang tidak memberikan upah yang menjadi hak Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat, nyata-nyata bertentangan dengan dan/atau melanggar ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Pasal 59 ayat (2):

"Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dan upah pekerja";

19. Bahwa pertimbangan/pendapat *Judex Facti* Pasal 155 ayat 2 dengan tanpa adanya surat skorsing itu sangat menyesatkan dan tidak mendasar sesuai fakta hukum yang ada, Pemohon Kasasi tidak sependapat dan sangat keberatan sekali.

Upah yang seharusnya dibayar bulan Desember yang menurut Termohon Kasasi/Tergugat adalah sebesar Rp 3.500.000,- yang tidak juga dibayarkan jelas merupakan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesalahan Termohon Kasasi/Tergugat sedangkan *Judex Facti* dalam amar putusan provisinya sama sekali tidak tertulis upah yang seharusnya dibayar Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tersebut, akan tetapi *Judex Facti* malah menolak tuntutan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat untuk dibayarkan upahnya selama bekerja.

Bahwa Pasal 155 ayat 2 ada hubungan dengan Pasal 93 ayat 2 butir f yang berbunyi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah pekerja apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

20 Bahwa *Judex Facti* telah mengesampingkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No : 01/IST/PHK/XII/2011 dari Tergugat kepada Penggugat (bukti P.2) yang juga dilampirkan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dalam Duplik yang diparaf Hakim Ketua Majelis Hakim Tingkat Pertama tertanggal 30 Agustus 2012 yang menyatakan di PHK dengan tanpa alasan sama sekali tapi diberhentikan dengan tidak hormat seharusnya menjadi pertimbangan sebagai pengakuan dari Termohon Kasasi.dahulu Tergugat sendiri yang merupakan fakta hukum jika Pemohon Kasasi telah diberhentikan secara sepihak, dan Termohon Kasasi mendasarkan pemutusan hubungan kerja tersebut tanpa ada alasan sama sekali kecuali memberhentikan dengan tidak hormat seakan-akan Pemohon Kasasi telah melakukan pelanggaran berat tanpa perundingan kecuali langsung main pecat. Dan Penggugat juga telah jelas memohon dalam gugatannya untuk dipekerjakan kembali karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tersebut adalah tidak berdasar hukum sama sekali kecuali keseweng-wenangan Tergugat sebagai Pengusaha;

21 Bahwa jika *Judex Facti* berpendapat bahwa bukti tersebut adalah foto copy namun kenyataannya jika dalam bukti P-2 tersebut terdapat keterangan berupa tulisan tangan dari Kasi Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) kab. Bogor yang menerangkan surat PHK tersebut diterima oleh Penggugat/ Pemohon Kasasi pada tanggal 14 Februari 2012 di Dinsosnakertrans Kab. Bogor yang dapat menjadi alat bukti yang sah yang mana hal ini juga sejalan dengan yurisprudensi putusan Mahkamah Agung tanggal 14 April 1976 Nomor : 701 K/Sip/1974 (Y.I. 1976 hal. 549) yang pada intinya menyatakan bahwa foto copy dapat diterima sebagai alat bukti apabila foto kopi itu disertai keterangan atau dengan jalan apapun secara sah dari mana ternyata bahwa foto copy-foto copy tersebut dengan aslinya (*Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH. Hukum Acara Perdata Indonesia, Edisi Keenam, penerbit Liberty Yogyakarta, halaman 157, alinea ke-5*);

Hal. 15 dari 34 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013



22. Bahwa *Judex Facti* sudah diingatkan jika kewajiban membayar upah Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat sampai saat ini belum juga dijalankan oleh Tergugat/Termohon Kasasi sehingga Termohon Kasasi sangat-sangat arogan dan tidak mempunyai hati nurani telah merampas hak-hak pekerja/buruh secara keseluruhan (perhatikan dan baca kesimpulan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tanggal 11 Oktober 2012). Upah wajib dibayar pengusaha setiap bulan sebagai konsekuensi perbuatan hukum pengusaha sendiri dan untuk keadilan dalam proses penyelesaian hukum sesuai peraturan yang berlaku. Oleh karenanya pendapat *Judex Facti* dalam putusan *a quo*:

23 Bahwa sudah seharusnya *Judex Facti* dalam putusannya mengabulkan gugatan provisi Pemohon Kasasi sampai dengan putusan *a quo* bersifat final atau berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang menyatakan serta memutuskan terhadap frasa “belum ditetapkan” dalam pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, jelas pada pertimbangan hukum putusan *a quo* dalam provisi, *Judex Facti* tidak berwenang mengadili atau melampaui batas wewenang;

24 Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dengan tidak diterapkannya oleh *Judex Facti* ketentuan Pasal 93 Undang-Undang No. 13/2003 dan Pasal 19 PPRI No. 8/1981 yang masing-masing berbunyi:

Ayat 2 butir f Pasal 93 Undang-Undang No. 13/2003.

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 upah tidak dibayar tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh setiap bulannya sebesar upah yang diterimanya setiap bulan;

Ayat 1 Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8/1981:

Apabila UPAH terlambat dibayar, maka mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan. Sesudah hari ke delapan tambahan itu



menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatannya, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;

Ayat 2 Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8/1981;

Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh Bank untuk Kredit Perusahaan yang bersangkutan;

25. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat menuntut denda dan bunga keterlambatan upah yang merupakan hak-hak normatif Pemohon Kasasi/ Penggugat berdasarkan kekuasaan undang-undang (PP No.8/1981) dikarenakan kelalaian Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan tidak mengindahkan (*onachzaamheid*) ketentuan undang-undang dibidang ketenagakerjaan sebagaimana Termohon Kasasi/Tergugat perbuatan hukumnya telah bertentangan dengan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13/2003 dibidang ketenagakerjaan juga dari awal perselisihan ini sejak bulan Desember 2012 sudah terlihat dengan nyata bahwa perbuatan hukum Termohon Kasasi/dahulu Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa membayar upah kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah bertentangan dengan hukum. "secara factual telah ternyata sekarang Termohon Kasasi Tergugat sampai saat ini belum juga menjalankan/ melaksanakan kewajibannya tersebut; Oleh karena itu sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI putusan 117 K/TUN/2003 tanggal 26 Oktober 2004 Susunan Majelis : Ny. Chairani A. Wani, SH. 2. Ny. Titi Nurmala Siagian, SH. 3. Prof, DR. H.Ahmad Sukardja, SH. Pada pokok intinya perbuatan hukum pihak yang dihukum untuk membayar denda dan bunga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat 1 dan ayat 2 PP No. 8 Tahun 1981, oleh sebab pihak tersebut perbuatan hukumnya dalam hubungan perselisihan hubungan industrial telah bertentangan dengan undang-undang dibidang ketenagakerjaan sejalan dengan perbuatan hukum Termohon Kasasi/Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat. Dengan demikian sudah sepatutnya dan sewajarnya Majelis Hakim Agung mengadili untuk menerapkan ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8/1981 Tentang Perlindungan Upah dalam perkara *a quo*. Karena merupakan konsekwensi hukum bagi Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar denda dan bunga atas keterlambatan pembayaran gaji/upah untuk setiap bulan dari bulan Desember 2012 sampai dengan putusan mempunyai kekuatan hukum tetap

Hal. 17 dari 34 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013



beserta kekurangannya sebagaimana diuraikan dalam gugatan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat;

26. Bahwa dengan demikian *Judex Facti* sangat tidak cermat dan telah keliru dalam menerapkan hukum. *Judex Facti* juga tidak mengindahkan ketentuan yang telah diatur pada Pasal 96 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Juncto Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

27 Sehingga sangat beralasan hukum kiranya jika yang Mulia *Judex Juris* (Hakim Agung) yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk membatalkan putusan *Judex Facti* dalam provisi, mengenai upah Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat yang nyata-nyata tidak dibayarkan oleh Termohon Kasasi/dahuluTergugat, apalagi hal tersebut telah dimohonkan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dalam provisi gugatannya atau setidaknya yang Mulia *Judex Juris* (Hakim Agung) dapat memerintahkan agar upah proses Pemohon Kasasi/Penggugat untuk tetap dibayarkan;

28 Bahwa oleh karena Termohon Kasasi/dahulu Tergugat belum melaksanakan kewajibannya atas hak-hak Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat berupa upah proses sebagaimana tersebut di atas dan hak-hak lainnya, maka sangat wajar dan beralasan hukum kiranya jika *Judex Juris* (Hakim Agung) untuk mengabulkan permohonan Provisi Pemohon Kasasi (semula Penggugat);

#### **Dalam Pokok Perkara**

29. Bahwa alasan permohonan kasasi diatur berdasarkan ketentuan Undang-Undang Mahkamah Agung (Undang-Undang No. 5 tahun 2004) Pasal 30 ayat (1) yang antara lain menyebutkan:

- Tidak berwenang mengadili atau melampaui batas wewenang;
- Salah dalam menetapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

30 Bahwa berdasarkan ketentuan undang-undang tersebut diatas, maka alasan keberatan yang diajukan oleh pihak Pemohon Kasasi telah memiliki ketentuan undang-undang tersebut diatas, oleh karena terbukti *Judex Facti* antara lain telah salah dalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dan lalai memiliki syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

31 Putusan kurang cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*) dan cenderung berat sebelah



- a. Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 32/G/2012/PHI. Bdg, tanggal 08 November 2012 yang dimohonkan kasasi ini telah diputus oleh *Judex Facti* dengan memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum yang sama sekali tidak memperhatikan fakta-fakta maupun bukti-bukti hukum yang terungkap dalam persidangan yang telah disampaikan oleh Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat, sehingga jelas terbukti *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
  - b. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 42/G/2012/PHI/PN.Bdg tanggal 08 November 2012 adalah kurang cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotivered*) dan cenderung berat sebelah sebab sama sekali tidak ada penilaian terhadap dalil-dalil dan bukti-bukti yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi sehingga dalam putusannya sama sekali tidak mencerminkan rasa keadilan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sebagaimana dimaksud dari irah-irah "Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa" oleh karena itu putusan tersebut diatas harus dibatalkan;
  - c. Bahwa dalil Pemohon Kasasi tersebut diatas juga diperkuat dan didukung oleh Mahkamah Agung RI sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 yang menyatakan, "Putusan *Judex Facti* baik di Pengadilan Tingkat Pertama maupun Pengadilan Tingkat Banding, yang pertimbangan hukumnya tidak sempurna atau tidak lengkap (*onvoldoende gemotivered*) merupakan putusan *Judex Facti* yang akan dibatalkan oleh Mahkamah Agung dalam pemeriksaan kasasi;
32. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dan keberatan dengan pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang berpendapat bahwa baik Penggugat maupun Tergugat mempunyai pendapat yang sama bahwa jabatan Spv. Personalia yang didasarkan pada perjanjian waktu tertentu tidak sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 oleh karenanya disamping menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 072-IMCI/IST/SPKWT/XII/2011 (bukti P-1), juga menandatangani/menyetujui Letter of offer No : 126/ Desember/KK/IST-IMCI/ 1 1 (bukti T-1), Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat yang masih dalam masa percobaan telah sesuai dengan pasal 154 point a Undang-Undang No. 13 tahun 2003 oleh karenanya tidak diperlukan



adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide putusan Nomor No.42/G/2012/PHI/PN. Bdg, tanggal 08 November hal. 22);

33 Bahwa *Judex Facti* telah picik dalam pertimbangan putusan *a quo* hal. 22 yang menyatakan bahwa bukti P-1 yang diajukan Pemohon Kasasi hanya Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 072 -IMCI/IST/SPKWT/XII/2011 karena pada kenyataannya Pemohon Kasasi melampirkan bukti P-1 satu kesatuan dengan Letter of offer No : 126/Desember/KK/IST-IMCI/1. Yang mana dalam pasal 4 angka 1 SPKWT No. 072 -IMCI/IST/SPKWT/XII/2011 dinyatakan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pihak kedua selama masa berlakunya secara efektif Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, Perusahaan akan memberikan kompensasi penghasilan yang diperoleh setiap bulannya seperti yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Letter of Offer) yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini. Sementara dengan ceroboh *Judex Facti* mengamini itikad tidak baik Termohon Kasasi/Tergugat yang hanya menyertakan Surat Penawaran Masa Percobaan/kontrak kerja No : 126/Desember/KK/IST-IMCI/1 dalam alat bukti T-1;

34 Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut diatas adalah salah sebab Pemohon Kasasi tidak pernah berpendapat sama dengan Termohon Kasasi pada ketentuan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 namun pada kenyataannya Pemohon Kasasi menegaskan baik dalam gugatan, replik dan kesimpulan bahwa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No....bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003.

1 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

2 Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang di isyaratkan batal demi hukum.

35 Bahwa dengan demikian nampak sekali *Judex Facti* kurang cukup pertimbangan dan berat sebelah tanpa mempertimbangkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 072 -IMCI/IST/SPKWT/XII/2011 dan Letter of offer No : 126/Desember/KK/IST-IMCI/1 telah menyalahi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58 yang menyatakan jika PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan sehingga masa percobaan yang telah menjadi pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan *a quo* telah melanggar ketentuan pasal Pasal 58 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 dan dengan demikian Putusan Nomor: No.42/G/2012/PHI/PN. Bdg, tanggal 08



November 2012 yang menyatakan dalam PHK dalam masa percobaan tersebut sudah sepatutnya dibatalkan;

36 Bahwa *Judex Facti* tidak jeli dan tidak cermat terhadap pertimbangan dalam putusan *a quo* seperti tersebut diatas dengan mengesampingkan pasal 51 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang menyatakan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara materi dari Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 072-IMCI/IST/SPKWT/XII/2011 dan Letter of offer No : 126/Desember/KK/IST-IMCI/ 1 telah melanggar ketentuan yang telah diatur dalam pasal-pasal UU No. 13 tahun 2003 antara lain :

- Pasal 53 menyatakan segala hal/biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Dalam PKWT No.072-IMCI/IST/SPKWT/ XII/2011 pasal 5 angka 5 dinyatakan jika pemeriksaan kesehatan yang merupakan syarat PKWT dilakukan oleh pihak kedua (pekerja) atas tanggungan pribadi.
- Pasal 54 menyatakan bahwa perjanjian kerja tertulis sekurang-kurangnya memuat: Huruf a: nama, alamat perusahaan dan jenis usaha Huruf b ; nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja. Huruf d : tempat pekerjaan.
- Baik dalam PKWT maupun dalam *letter of offer for probation* (surat penawaran masa percobaan) tidak tercantum alamat perusahaan dan jenis usaha, begitu juga dengan jenis kelamin dan umur pekerja. Sementara tempat kerja yang penempatannya di pabrik IST juga tidak disertai dengan alamat perusahaan.
- Pasal 77 ayat (2) menyatakan ketentuan waktu kerja adalah tujuh jam satu hari, 40 jam per minggu untuk enam hari kerja dan delapan jam satu hari, 40 jam per minggu untuk lima hari kerja. Dalam PKWT No. 072-IMCI/IST/SPKWT/XII/2011 di pasal 1 mengenai ruang lingkup dan waktu kerja diterangkan jika waktu kerja adalah Pk. 08.00 s/d 16.30 untuk hari Senin s/d dengan hari Jumat, Pk. 08.00 s/d 13.30 pada hari Sabtu dengan waktu istirahat dari Pk. 12.00 s/d Pk. 13.00. Dengan demikian maka perusahaan telah mengalami surplus waktu kerja 2 jam perminggu dari waktu kerja yang ditetapkan oleh undang-undang. Apalagi jelas dalam pasal 79 ayat (2) dinyatakan bahwa waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
- Pasal 54 ayat (2) menyatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jelas terjadi penyimpangan dalam susunan kontrak kerja.

Hal. 21 dari 34 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013



37 Bahwa *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan-pertimbangan hukumnya sama sekali tidak memperhatikan fakta-fakta maupun bukti-bukti hukum yang terungkap dalam persidangan jika perjanjian kerja Termohon Kasasi yang bertentangan dengan ketentuan Perundang-undangan tersebut juga dilakukan terhadap hampir keseluruhan pekerja yang bekerja di Termohon Kasasi. (bukti P-13, P-14, P-15, P-16, P-17 yang sudah dibenarkan oleh Majelis Hakim sendiri dipersidangan tanggal 27 September 2012) ;

38 Bahwa *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan jika putusannya tidak mencerminkan rasa keadilan bahkan melegitimasi kecongkakan Termohon Kasasi semakin sewenang-wenang sebagaimana tercantum dalam Peraturan Perusahaan Termohon Kasasi yang menyatakan dalam pasal II pekerja/buruh dalam masa percobaan dapat diberhentikan kapan saja tanpa alasan;

39 Bahwa *Judex Facti* pada pertimbangan putusan *a quo* telah menganulir pertimbangannya sendiri yang mana jelas dinyatakan dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. 072 -IMCI/IST/SPKWT/XU/2011 dan Letter of offer No : 126/Desember/KK/IST-IMCI/II Pemohon Kasasi/Penggugat bukanlah karyawan tetap karena memang didalam SPKWT tersebut Pemohon Kasasi tidak diikut sertakan dalam jamsostek;

40 Bahwa *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan-pertimbangan hukumnya sama sekali tidak memperhatikan fakta-fakta maupun bukti-bukti hukum yang terungkap dalam persidangan bahwa surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 24 Desember 2012 (bukti P-2 dan terlampir dalam jawaban/duplik Termohon Kasasi/Tergugat) sama sekali tidak mencantumkan alasan pemutusan hubungan kerja kecuali diberhentikan begitu saja dengan tidak hormat yang jelas-jelas merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak dapat dibenarkan yang mana hal ini juga diperkuat dan didukung oleh Mahkamah Agung RI sesuai dengan putusan Mahkamah Agung RI No. 417 K/PDT.SUS/2011 tanggal 14 Juli 2011 (terlampir dalam bukti tambahan) yang menyatakan pada pokoknya pemutusan hubungan kerja dengan jabatan Personalia dengan alasan masa percobaan sekalipun harus ada pembuktian alasan hukum atau kesalahannya sebagai dasar pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan undang undang;

41 Bahwa *Judex Facti* dalam putusan *a quo* bukan saja kurang cukup pertimbangan, sembrono tapi *Judex Facti* dalam Putusan Nomor No.42/G/ 2012/PHI/PN.Bdg bahkan memalsukan keterangan saksi yang dimasukkkan dalam putusannya pada halaman 10, kesaksian Dianawati Ginting yang menerangkan bahwa saksi tidak jelas tentang



pemberhentian Penggugat dari perusahaan, menurut ibu Dian karena menerima uang yang jelas-jelas tidak pernah menjadi keterangan oleh saksi yang dimaksud;

42 Bahwa dengan demikian jelas pertimbangan *Judex Facti* terbukti bukan saja tidak cukup pertimbangan, sebelah pihak namun juga telah melanggar asas "*Audi Et Alter am Partem*" yang membuat Putusan Nomor. 42/G/2012/PHI/ PN.Bdg, sudah sangat selayaknya dibatalkan;

43 Bahwa dalam putusan Nomor No.42/G/2012/PHI/PN.Bdg hal. 23 *Judex Facti* pada pokoknya menyatakan adalah sah menurut hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat berdasarkan alasan Pemohon Kasasi/ Penggugat tidak tertib administrasi dengan tidak mengisi kehadiran dalam daftar absensi dan dengan alasan Pemohon Kasasi telah melakukan pemecatan terhadap seorang karyawan. Dan akhirnya *Judex Facti* menyimpulkan bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut benar telah terjadi disharmonisasi hubungan kerja. Dan karena Pemohon Kasasi/ Penggugat tidak minta maaf kepada Termohon Kasasi/Tergugat hingga atas alasan inilah Tergugat mengeluarkan PHK terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat yang Menurut *Judex Facti* beralasan dan merupakan hak dari Termohon Kasasi/Tergugat.

Bahwa *Judex Facti* pada akhirnya menimbang pada hal. 23 putusan *a quo*, berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, dimana karena pemutusan hubungan kerja dimaksud yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum, sehingga dengan sendirinya sebagai konsekwensi hukumnya, maka gugatan Penggugat patut dan beralasan untuk ditolak, baik dalam propisi maupun pokok perkara;

44 Bahwa dalam acara persidangan kesaksian sdr. Ahmad Tofani sebagai saksi tunggal Termohon Kasasi/dahulu Tergugat pada tanggal 04 Oktober 2012, Pemohon Kasasi/ dahulu Penggugat menyampaikan keberatan dengan menyatakan tidak setuju sebanyak dua kali kepada Hakim Ketua yang menjadi Hakim tunggal Majelis Hakim Tingkat Pertama pada saat itu. Keberatan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tersebut ditolak keras dengan bentakan dan ancaman kembali akan dikeluarkan dari ruang sidang tanpa memberikan kesempatan bagi Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat untuk menjelaskan keberatan dimaksud;

45 Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang memaksakan mengijinkan saksi yang dihadirkan dari Termohon Kasasi untuk dimintai keterangannya WALAUPUN TELAH DITOLAK Pemohon Kasasi sangat perlu dipertanyakan. Karena saksi adalah karyawan langsung Termohon Kasasi atau yang tentunya adanya unsur



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepentingan dari salah satu pihak yang berperkara. Bahwa seperti diketahui bersama dalam PERKARA PERDATA pengaturan tentang hal-hal kesaksian diatur dalam pasal 139 hir sampai dengan pasal 152 hir dan dari pasal 168 sampai dengan 172 hir / pasal 165 rbg sampai dengan 179 rbg, serta pasal 1895 dan pasal 1902 sampai dengan 1912 bw. Bahwa untuk menjadi saksi atau memberikan keterangan dipersidangan tidak semua orang dapat / diterima menjadi saksi. Yang dapat memenuhi syarat sebagai seorang saksi adalah orang yang cakap, dan tidak ada hubungan famili dekat dengan kedua belah pihak serta tidak ada hubungan kerja seperti misalnya pemberian nafkah. Saksi Ahmad Tofani adalah jelas-jelas tidak memenuhi syarat sebagai seorang saksi karena saksi ada hubungan kerja serta adanya pemberian nafkah dari Termohon Kasasi yang tentu saja adanya unsur keberpihakan, oleh karena itu semua keterangan saksi-saksi tersebut patut diragukan kebenarannya dan tidak sesuai dengan fakta sebenarnya;

46 Bahwa pertimbangan Majelis Hakim mempertimbangkan keterangan sepihak saksi Ahmad Tofani adalah merupakan penafsiran yang sangat dipaksakan dan sangat perlu dipertanyakan kekuatan hukum pertimbangan tersebut, karena semua pernyataan saksi adalah pernyataan mereka-reka dan tidak pasti. Pertimbangan Majelis Hakim dalam hal ini tidak memenuhi asas pembuktian menurut undang-undang secara negative (sistem pembuktian negatief wettelijke) yaitu tersedianya alat bukti saja belum cukup untuk menyatakan seseorang bersalah dan sebaliknya, meskipun hakim sudah cukup yakin akan kesalahan, jika tidak tersedia alat bukti yang cukup tidak bisa menyatakan seseorang bersalah. Pertimbangan Majelis Hakim juga tidak memenuhi asas batas minimum pembuktian yaitu untuk membuktikan seseorang bersalah maka minimal harus dibuktikan dengan sekurang-kurangnya 2 alat bukti yang sah;

47 Bahwa hanya terdapat satu orang saksi sebagai saksi yang dihadirkan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Padahal diketahui dari adagium bahwa "satu saksi itu bukan saksi" (*Unus testis nullus testis*). Keterangan seorang saksi tidak dianggap sebagai suatu kesaksian yang kuat di dalam hukum. Hal itu terutama untuk menghindari adanya kelemahan-kelemahan yang terkandung di dalam kesaksian itu. Kelemahan yang dimaksud, baik yang berasal dari iktikad buruk orang yang memberi kesaksian itu maupun kelemahan yang tidak disengaja. Sebagai contoh umpamanya, diajukan saksi seseorang yang kurang ingatannya. Atau dapat juga saksi yang keterangannya diperoleh dari orang lain (kesaksian *de auditu*). Padahal kesaksian *de auditu* tidak dapat dianggap sebagai alat bukti kesaksian;

48 Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang mempertimbangkan Pemohon Kasasi membenarkan dan tidak ada keberatan atas semua keterangan saksi

### 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)



Ahmad Tofani adalah sangat mengada-ada dan sangat tidak adil serta adanya indikasi keberpihakan terhadap Termohon Kasasi karena jelas-jelas Pemohon Kasasi dari awal telah menolak kehadiran saksi Termohon Kasasi yang jelas-jelas saksi adalah karyawan langsung Termohon Kasasi yang tentunya semua kebenaran keterangan kesaksiannya patut diragukan bahkan keterangan saksi Termohon Kasasi yang Pemohon Kasasi dengar adalah tidak sesuai dengan fakta kebenaran;

49. Bahwa Majelis Hakim Tingkat Pertama sama sekali tidak mempertimbangkan bahwa Pemohon Kasasi telah memanggil 2 saksi penting dari 5 saksi dari perusahaan diantaranya Endi Supriyono sebagai sebagai Manager Plant Termohon Kasasi dan Voltiano Sutjandra sebagai Manager HRD Termohon Kasasi melalui surat yang dimohonkan kepada pengadilan tanggal 13 September 2012 dengan mengikuti ketentuan Pasal 90 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang berbunyi:

1 Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.

2 Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli kerkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

akan tetapi saksi-saksi yang dimaksud tersebut tidak bersedia dihadirkan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan alasan PETINGGI PERUSAHAAN yang diterima begitu saja oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama, hal ini SANGAT PERLU DIPERTANYAKAN karena saksi-saksi dari manajemen yang berperan dalam keputusan PHK tersebut sudah sepatutnya hadir untuk pertimbangan memenuhi rasa keadilan dan kebenaran fakta persidangan namun tidak dijadikan pertimbangan oleh Majelis Hakim;

50. Bahwa dalil Tergugat tentang tindakan Penggugat yang melakukan tindakan tanpa sepengetahuan atasan Penggugat yang berakibat merugikan perusahaan dengan melakukan pemecatan atas karyawan yang bukan bawahan langsung Penggugat dan tanpa melakukan koordinasi dengan atasan yang dipecat oleh Penggugat yang menjadi pertimbangan *Judex Facti* dengan tambahan pertimbangan putusan *a quo* yang menyatakan tindakan Penggugat *quo* telah dan atau bisa menimbulkan keresahan bagi karyawan-karyawan lain dilingkungan perusahaan yang pada gilirannya dapat pula menimbulkan kerugian bukan saja bagi perusahaan tetapi dampaknya juga bagi para pekerjaan vide putusan Nomor No.42/G/2012/ PHI/PN.Bdg, tanggal 08 November hal. 23), menjadi semakin tidak berdasar dan tidak jelas karena:



- a Dalam kesaksian Sdr. Ahmad Tofani yang dihadirkan oleh Tergugat pada tanggal 04 Oktober 2012, jelas saksi menyatakan jika yang bersangkutan telah diangkat menjadi karyawan tetap dan masih bekerja hingga sekarang.
- b Bahwa menurut keterangan saksi, Saksi Ahmad Tofani di PHK secara lisan yang mana untuk itu diperlukan bukti pendukung apakah benar Saksi di PHK, sedangkan dari saksi-saksi lain dipersidangan tidak ada yang mengetahui secara langsung tentang perihal pemecatan terhadap saksi Ahmad Tofani tersebut.
- c Tidak adanya surat pemecatan sebagai bukti pendukung yang menyatakan bahwa saksi Tergugat tersebut telah dipecat dan telah dipertegas oleh jawaban dan pernyataan saksi, yang mana juga telah diakui oleh Tergugat.

51 Bahwa dengan demikian kesaksian Sdr. Ahmad Tofani berkenaan dengan tindakan Penggugat yang dianggap merugikan perusahaan berdasar keterangan saksi Ahmad Tofani menjadi tidak dapat diketahuinya adanya kerugian kongkrit apalagi berdasarkan pasal 57 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata. Dalam hukum acara perdata, bukti berupa keterangan saksi bukan merupakan alat bukti yang terutama, namun yang lebih utama adalah alat bukti formil/surat;

52 Dengan demikian jelas bahwa pengamatan *Judex Facti* sebagai suatu bukti persangkaan adalah berdasar konstruksi yang salah dalam menerapkan hukum pembuktian sebagai fakta-fakta putusan *a quo* sehingga sangat patut dan beralasan untuk ditolak;

53 Apabila *Judex Facti* juga beralasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat/ Pemohon Kasasi dengan Tergugat/Termohon Kasasi atas dasar tidak tertib administrasi. Putusan *Judex Facti* terlalu "NAIF" dan bertindak berlebihan serta kelihatan sekali sangat memihak ke Termohon Kasasi atau tidak adil. Seharusnya *Judex Facti* bertindak arif, adil dan mempertimbang-kan hukum yang berlaku seperti Pasal 161 UU No. 13/2003 yang mana jika *Judex Facti* memahami isi pasal-pasal tersebut maka putusan *Judex Facti* tidak seperti itu, apalagi Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut, Pemohon Kasasi/ Penggugat tidak diberi surat peringatan terlebih dahulu langsung di PHK saja. Jelas-jelas ini sangat melanggar aturan seperti diakui sendiri oleh Tergugat di persidangan;

54 Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan putusan *a quo* mengadaptasi bulat-bulat kesaksian Ahmad Tofani dan mengesampingkan seluruh fakta-fakta yang telah diakukan Penggugat selama persidangan dan kesaksian:



1. Kesaksian Sdri. Dianawati Ginting di persidangan tanggal 27 September 2012 yang menyatakan:

- a Bahwa seorang atasan yang baik adalah atasan yang bisa menyelesaikan permasalahan bersama. (Jawaban saksi terhadap pertanyaan Termohon Kasasi/Tergugat).
- b Bahwa saksi menyatakan selama bekerja Pemohon Kasasi/Penggugat itu tegas dan bisa bekerja sama dengan team, bisa “sharing”, jika ada permasalahan bisa diselesaikan bersama.
- c Bahwa selama menjadi atasan, Pemohon/Penggugat tidak memiliki sisi negative. (jawaban saksi terhadap pertanyaan Hakim Ketua).
- d Bahwa saksi menyatakan sewaktu dipimpin oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat kalau ada karyawan yang lebih jam masuk atau terlambat seingatan saksi akan dipanggil lalu dikasih teguran lisan dan jika sekali lagi akan ada SP (Surat Peringatan).
- e Bahwa saksi menyatakan jika karyawan tidak melakukan absensi dengan sidik jari dapat dicatat di security.
- f Bahwa saksi menyatakan jika Pemohon Kasasi/Penggugat memang pernah datang terlambat dan tidak finger print dan seingat saksi alasan keterlambatan tersebut adalah dikarenakan macet.
- g Bahwa saksi menyatakan lupa apakah Pemohon Kasasi/Penggugat mencatat di security ketika terlambat. (jawaban saksi terhadap pertanyaan Hakim Ketua).
- h Bahwa saksi juga menyatakan di perusahaan ada form keterlambatan yang diisi jika karyawan terlambat masuk. (jawaban saksi terhadap pertanyaan Tergugat).
- i Bahwa saksi menyatakan selama Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja di perusahaan tidak pernah bolos kerja dan terkadang pernah pulang malam.

2. Kesaksian Sdr. Heri Prastyo di persidangan tanggal 27 September 2012 yang menyatakan:

- a Bahwa selain penggajian dan payroll, saksi juga bertugas mengurus mesin ringer print dan kode mesin finger print tersebut.



- b Bahwa saksi menyatakan pernah terjadi kalau mesin finger print tersebut tidak bisa membaca sidik jari karyawan.
- c Bahwa saksi menyatakan jika mesin finger print tersebut tidak dapat membaca sidik jari karyawan maka karyawan yang bersangkutan biasanya melapor pada saat makan siang.
- d Bahwa saksi menyatakan biasa jika terjadi permasalahan mesin finger tidak membaca maka ditulis secara manual.
- e Dan saksi menyatakan bahwa mesin finger print tidak bisa direvisi namun walau demikian saksi menyatakan pernah merevisi kehadiran karyawan secara manual.
- f Bahwa saksi menyatakan kategori terlambat jika masuk diatas jam 08:00.
- g Bahwa saksi menyatakan Penggugat pernah datang terlambat awal masuk karena pertama kali masuk.
- h Bahwa saksi menyatakan jika Pemohon Kasasi/Penggugat tidak pernah mangkir atau bolos tapi memang pernah datang terlambat.
- i Bahwa saksi menyatakan jika memang ada form keterlambatan yang harus diisi jika karyawan terlambat masuk kerja.
- j Bahwa saksi menyatakan jika Penggugat pernah melapor atas keterlambatannya tapi saksi lupa apakah Penggugat mengisi form keterlambatan tersebut. (Jawaban saksi terhadap pertanyaan Termohon Kasasi/Tergugat).

55. Bahwa karena Termohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak dapat memberikan/menunjukkan bukti autentik formulir keterlambatan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat seperti yang diminta oleh Majelis Hakim pada persidangan tanggal 04 Oktober tersebut, maka jelas alasan pemberhentian Penggugat dengan alasan tidak tertib administrasi sama sekali tidak berdasar (subyektif), oleh karena itu alasan tersebut haruslah ditolak dan dinyatakan tidak berkekuatan hukum;
56. Bahwa pertimbangan tidak tertib administrasi yang digunakan oleh *Judex Facti* sangat mengada-ada dan tidak ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan/UU. No. 13 tahun 2003 sehingga *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dikarenakan kurang cukup pertimbangan;
57. Bahwa meneliti lebih lanjut pertimbangan *Judex Facti* ternyata telah memberi pertimbangan yang tidak cukup dan tidak benar, karena berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta di persidangan, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat



yang dinyatakan sudah tidak harmonis lagi adalah tidak berdasar dan ternyata Penggugat tidak pernah mangkir dan bukan kesalahan berat, maka adalah sangat tidak beralasan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan *a quo* maka patut untuk dibatalkan;

58. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini pada tingkat pertama kurang dan sama sekali tidak memperhatikan surat-surat bukti dan keterangan saksi yang diajukan Pemohon Kasasi. Majelis Hakim tidak mempertimbangkan surat surat bukti dan saksi-saksi secara yuridis dan obyektif, sehingga apa yang dilakukan oleh Majelis Hakim tersebut jelas telah melanggar asas "Audi et alteram partem";
59. Bahwa keputusan pemberhentian Penggugat sebelum masa kerjanya berakhir sebagaimana dimaksud dalam vide bukti P-2 tidak mempunyai landasan hukum yang memadai dan bersifat subyektif, sehingga Penggugat menolak dengan tegas;
60. Bahwa *Judex Facti* dalam putusan *a quo* telah mengesampingkan fakta Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat yakni melalui Surat Pemutusan Hubungan Kerja No : 01/IST/PHK/XII/2011 dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 24 Desember 2011 (bukti P- 2 dan Terlampir dalam duplik Termohon Kasasi/Tergugat) tanpa dasar alasan yang jelas dan tanpa dasar hukum adalah tidak benar dan tidak sah;
61. Bahwa *Judex Facti* juga telah lalai dalam pertimbangan putusan *a quo* dengan mengesampingkan dalil Pemohon Kasasi dalam Duplik tertanggal 29 Agustus 2012 yang pada pokoknya menyatakan kebijaksanaan perusahaan tidak mempekerjakan Penggugat diambil berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 pasal 158 ayat 1 poin e yang berbunyi "menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan pekerjaan";
62. Bahwa perbuatan Tergugat yang mendalilkan Pasal 158 ayat (1) Undang- Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dalil hukumnya adalah tidak beralasan, mengada-ada, hal yang dicari untuk menyalahkan Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dan dengan demikian seharusnya *Judex Facti* sudah bisa mendapatkan keyakinan jika pemutusan

Hal. 29 dari 34 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2013



hubungan kerja Termohon Kasasi/Tergugat terhadap Pemohon Kasasi/Penggugat tidak sah dan tidak berkekuatan hukum.

- 63 Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan putusan *a quo* sama sekali tidak mempertimbangkan tindakan pemutusan hubungan kerja Termohon Kasasi/Tergugat adalah merupakan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga PHK terhadap Penggugat adalah tidak sah dan semestinya hubungan kerja antara Penggugat dan dengan Tergugat belum putus dan sudah selayaknya memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan serta memulihkan nama baik dan harkatnya, serta mengembalikan hak, posisi jabatan kepada Penggugat, sesuai dengan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003. Apalagi mengingat tindakan sepihak Tergugat yang memberhentikan Penggugat secara semena-mena dan mengusir Penggugat dari kantor Tergugat dengan menyertakan keberadaan anggota TNI aktif untuk mengusir Penggugat yang telah diperkuat dengan kesaksian Sdri. Sianawati Ginting dan Sdr. Heri Prastyo dipersidangan pada tanggal 27 September 2012 dan bukti P-18 yang juga menyatakan jika Termohon Kasasi telah mempekerjakan Personil TNI aktif sebagai pengamanan internal perusahaan dengan penggajian bulanan selama bertahun-tahun adalah jelas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Termohon Kasasi adalah tanpa perundingan terlebih dahulu maka sudah seharusnya Tergugat dihukum untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan jabatan terakhir Penggugat pada Tergugat dan merehabilitasi nama baik dan mengembalikan harkat dan martabat Penggugat sesuai dengan posisi dan/atau jabatannya;



64. Bahwa dengan demikian *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan;

*Judex Facti* telah lalai memenuhi pasal 189 ayat (2) rbg/Pasal 178 ayat (2) HIR;

- a Berdasarkan pasal 57 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata;
- b Oleh karena yang berlaku adalah Hukum Acara Perdata, maka berdasarkan Pasal 189 ayat (2) Rbg/Pasal 178 ayat (2) HIR menyebutkan bahwa : "*la wajib memberi keputusan tentang semua bagian gugatannya*";
- c *Judex Facti* dalam perkara *a quo* ternyata sama sekali tidak meneliti dan belum mempertimbangkan beberapa bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, padahal bukti-bukti tersebut tidak dapat begitu saja diabaikan dan sangat menentukan kedudukan hukum Pemohon Kasasi dan tidak sahnya pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo*;
- d Bahwa dengan tidak cermatnya *Judex Facti* dalam memperhatikan, meneliti dan mempertimbangkan dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, terbukti diperoleh kesimpulan yang salah dan keliru dalam putusan nya sehingga *Judex Facti* telah melanggar asas "*Audi Et Alter am Partem*" dalam Hukum Acara Perdata dalam perkara *a quo*;

Disamping itu *Judex Facti* juga telah melanggar Yurisprudensi Mahkamah Agung RI yaitu: Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 1383 K/Sip/1971 tanggal 23 Juli 1973 yang berbunyi : "Putusan yang tidak merinci dalam hal mana *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan yang sesuai dengan kekuasaan serta alat bukti yang diajukan, tidak dapat dibenarkan";

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 903 K/Sip/1972 tanggal 10 Oktober 1974 yang berbunyi: "Putusan yang tidak mempertimbangkan alat-alat bukti kedua belah pihak adalah tidak cukup dan harus dibatalkan";

Menimbang, bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi tersebut, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

- a Bahwa pertimbangan hukum PHI yang pada pokoknya mensyahkan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat



pada tanggal 24 Desember 2011 (P.2) sebagai tindakan PHK dalam masa percobaan, pertimbangan hukum mana tidak dapat dibenarkan.

- b. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah suatu hubungan kerja waktu tertentu berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 1 Desember 2011 untuk masa kerja sejak tanggal 1 Desember 2011 sampai dengan tanggal 31 Maret 2012 (P.1).
- c. Bahwa di dalam perjanjian kerja waktu tertentu *a quo* melalui Surat Penawaran Masa Percobaan/Kontrak Kerja yang merupakan satu kesatuan dengan perjanjian kerja tersebut telah diisyaratkan adanya Masa Percobaan Kerja selama 3 bulan.
- d. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 dalam suatu PKWT tidak boleh diisyaratkan adanya Masa percobaan Kerja, dan apabila dalam PKWT tersebut diadakan Masa Percobaan Kerja maka Masa Percobaan Kerja yang diisyaratkan tersebut menjadi batal demi hukum.
- e. Bahwa karena isyarat Masa Percobaan Kerja dalam hubungan hukum perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat *a-quo* telah batal demi hukum, maka tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanggal 24 Desember 2011 *a quo* adalah sebagai suatu tindakan PHK sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003.
- f. Bahwa terhadap tindakan PHK yang dilakukan Tergugat sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT sebagaimana dimaksud, Penggugat berhak atas kompensasi PHK berupa pembayaran ganti rugi sebesar upah sampai dengan berakhirnya PKWT *a quo*.
- g. Bahwa atas tindakan PHK oleh Tergugat tanggal 24 Desember 2011 *a quo* sisa masa kerja sampai dengan berakhirnya PKWT *a quo* (31 Matet 2012) adalah selama 2 bulan 7 hari.
- h. Bahwa karena berdasarkan bukti P.1 besarnya upah Penggugat sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 157 UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebesar Rp 3.000.000,- sebulan, maka Penggugat berhak atas ganti rugi dengan perhitungan  $(2 \times \text{Rp } 3000.000,-) + (7/30 \times \text{Rp } 3000.000,-) = \text{Rp } 6.700.000,-$



i. Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka gugatan subsidair Penggugat (*ex aequo et bono*) harus dikabulkan.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas karena PHI telah salah menerapkan hukum dalam putusannya a-quo, maka berdasarkan ketentuan dalam Pasal 30 UU No. 14 tahun 1985 jo UU No. 5 Tahun 2004 jo UU No. 3 Tahun 2009 permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi harus dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **M. ARI TAMPUBOLON** tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 42/G/2012/PHI/PN.BDG tanggal 8 November 2012 serta Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

**MENGADILI :**

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **M. ARI TAMPUBOLON** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Nomor 42/G/2012/PHI/PN.BDG tanggal 8 November 2012;

**MENGADILI SENDIRI:**

**DALAM PROVISI**

- Menolak tuntutan provisi seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

- Mengabulkan gugatan subsidair Penggugat;
- Menghukum Tergugat membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp 6.700.000,- (enam juta tujuh ratus ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Membebankan biaya perkara dalam semua tingkat peradilan kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu, tanggal 21 Agustus 2013** oleh **Dr. H. Imam Soebechi, SH.,MH.** Ketua Muda yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, SH.,MM.** dan **Arsyad, SH.,MH.** Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis, dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan **Eko Budi Supriyanto, SH.,MH** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota,

ttd./Bernard, SH.,MM.

ttd./Arsyad, SH.,MH.

K e t u a,

ttd./Dr. H. Imam Soebechi, SH.,MH.

Panitera Pengganti,

ttd./Eko Budi Supriyanto, SH.,MH

Untuk Salinan:

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

**RAHMI MULYATI, SH.,MH.**

Nip. 19591207 1985 12 2 002

