



PUTUSAN

Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

RUSLAN HUTABARAT, bertempat tinggal di Jalan Menteng VII Gg. Buntu Kelurahan Medan Tenggara Kecamatan Medan Denai Kota Medan. Dalam hal ini memberi Kuasa Kepada, Ikhwaluddin Simatupang, SH, DKK., para Advokat, beralamat di Lembaga Advokasi dan Bantuan Untuk Hukum Demokrasi Indonesia (ABDHi INDONESIA) Gedung Hukum (Lt.2) Jalan Sakti Lubis No.52 C Kelurahan Siti Rejo II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Oktober 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PIMPINAN CV. MAJU JAYA, berkedudukan di Jalan Sei. Deli No.101 Kota Medan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Munawar Sadzali, S.H., Advokat, beralamat di Jalan Sakti Lubis No. 52, Kelurahan Siti Rejo II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Oktober 2013, sebagai 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 depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa Penggugat merupakan tenaga kerja di tempat Tergugat, yaitu: suatu perusahaan yang bergerak di bidang Motor Derek;

Bahwa Penggugat telah bekerja selama 25 (dua puluh lima) tahun kepada Tergugat dimulai pada awal Januari 1987 hingga bulan Juni 2012 sebagai tenaga kenek, yaitu: suatu pekerjaan yang bersifat tetap atau tidak berubah-ubah, tidak bergantung pada musim atau cuaca dan suatu pekerjaan yang tidak berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjakan;

Hal. 1 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pada awalnya, antara Penggugat dengan Tergugat telah saling bersetuju mengenai masa percobaan kerja (training) bagi Penggugat adalah selama 3 (tiga) bulan yang dimulai pada awal Januari 1987 sampai dengan akhir Maret 1987 dengan ketentuan apabila Penggugat memiliki kinerja dan loyalitas yang baik menurut penilaian Tergugat maka Tergugat dapat mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap pada perusahaan Tergugat;

Bahwa ternyata Tergugat mengangkat Penggugat sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat terhitung sejak awal April 1987 sebagai bukti bahwasanya Penggugat memiliki kinerja dan loyalitas yang baik kepada Tergugat;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilandasi oleh i'tikad baik dan tidak dibuatkan secara tertulis namun status Penggugat sebagai karyawan tetap di tempat Tergugat adalah benar adanya yang dapat dibuktikan melalui keadaan-keadaan bahwasanya Penggugat menerima upah/gaji dari Tergugat setiap bulan dan selama 25 (dua puluh lima) tahun Penggugat tidak pernah mengambil cuti kerja;

Bahwa Penggugat tetap bekerja dengan baik dan loyalitas tinggi meskipun Penggugat menerima upah/gaji dari Tergugat yang tidak sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu: Tergugat memberikan upah/gaji yang tidak sebanding dengan tenaga/keringat yang telah dikeluarkan oleh Penggugat;

Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dalam wilayah Kota Medan maka sesuai dengan Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003, upah/gaji yang dipandang sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan setidak-tidaknya adalah sama besarnya dengan Upah Minimum Kota Medan sehingga Tergugat dilarang memberikan upah/gaji kepada Penggugat lebih rendah dari Upah Minimum Kota Medan yang telah ditetapkan menurut peraturan yang berlaku;

Bahwa paling tidak terhitung sejak tahun 2009, Tergugat memberikan upah/gaji kepada Penggugat tidak sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan khususnya untuk pekerjaan dalam bidang Motor Derek, yaitu:

- a untuk tahun 2009 sampai dengan bulan April 2012, upah/gaji Penggugat setiap bulan adalah sebesar Rp 360.000,- padahal UMK Kota Medan untuk tahun 2009, 2010, 2011 dan 2012 secara berturut-turut adalah: Rp 1.071.000,-, Rp 1.155.000,-, Rp 1.280.790,- dan Rp 1.374.950,-;
- b sedangkan mulai bulan Mei 2012 hingga bulan Juni 2012, upah/gaji Penggugat setiap bulan adalah sebesar Rp 1.285.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

padahal UMK Kota Medan untuk tahun 2012 adalah sebesar Rp 1.374.950,-;

Bahwa atas penggajian yang demikian maka terhitung mulai tahun 2009 hingga bulan Juni 2012, Penggugat kehilangan hak normatif khususnya hak atas upah/gaji yang sesuai dengan rasa penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah sebesar Rp 33.361.180,- (tiga puluh tiga juta tiga ratus enam puluh satu ribu seratus delapan puluh rupiah) dengan perincian:

- a kekurangan upah untuk tahun 2009 adalah Rp 711.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 8.532.000,-;
- b kekurangan upah untuk tahun 2010 adalah Rp 795.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 9.540.000,-;
- c kekurangan upah untuk tahun 2011 adalah Rp 920.790,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 11.049.480,-;
- d kekurangan upah untuk bulan Januari hingga April 2012 adalah Rp 1.014.950,- x 4 bulan, yaitu sebesar: Rp 4.059.800,-;
- e kekurangan upah untuk bulan Mei hingga Juni 2012 adalah sebesar Rp 89.950,- x 2 bulan, yaitu sebesar: Rp 179.900,-;

Bahwa meskipun Tergugat memberikan gaji yang tidak sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan namun Penggugat tetap melaksanakan kewajiban sebagai tenaga kerja dengan baik sebagaimana terbukti Tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan kepada Penggugat karena telah melakukan suatu kesalahan baik kecil maupun besar;

Bahwa oleh karena Tergugat memberikan gaji yang tidak sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pada sekitar akhir bulan April 2012, Penggugat beserta karyawan lainnya meminta agar Tergugat menaikkan gaji Penggugat sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku di Kota Medan;

Bahwa memang Tergugat memenuhi permintaan Penggugat beserta karyawan lainnya di mana terhitung mulai bulan Mei 2012, upah/gaji Penggugat dinaikkan dari sebesar Rp 360.000,- menjadi sebesar Rp 1.285.000,- namun tetap saja jumlah tersebut belum memenuhi prinsip upah/gaji yang sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan karena UMK Kota Medan tahun 2012 untuk pekerjaan dalam bidang Motor Derek adalah sebesar Rp 1.374.950,-;

Bahwa kemudian oleh karena hubungan kerja antara Penggugat beserta karyawan lainnya dengan Tergugat tidak dibuatkan secara tertulis maka pada sekitar akhir bulan April 2012, Penggugat beserta karyawan lainnya meminta agar dibuatkan

Hal. 3 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014



perjanjian kerja secara tertulis agar diperoleh suatu kepastian hukum yang menyangkut hak dan kewajiban antara Penggugat beserta karyawan lainnya sebagai tenaga kerja dengan Tergugat selaku pelaku usaha;

Bahwa akan tetapi Tergugat menyusun draft perjanjian kerja secara tertulis yang isinya merugikan dan menjerat diantaranya: Tergugat bebas memberikan upah/gaji lebih rendah dari UMK Kota Medan dan bebas untuk tidak mengikutsertakan dalam program Jamsostek sehingga Penggugat beserta karyawan lainnya tidak bersedia menandatangani;

Bahwa betapa terkejutnya Penggugat menerima respon Tergugat yang menempelkan pengumuman di pintu masuk tempat bekerja pada tanggal 31 Mei 2012 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya perusahaan ditutup sampai batas waktu yang tidak ditentukan sehingga Penggugat termasuk karyawan lainnya tidak dapat bekerja sebagaimana mestinya;

Bahwa atas sikap Tergugat tersebut, kemudian Penggugat beserta 17 (tujuh belas) orang karyawan lainnya mengadukan Tergugat kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan melalui surat bertanggal 18 Juni 2012 perihal Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan kesalahan Tergugat dan oleh karenanya, Penggugat beserta 17 (tujuh belas) orang karyawan meminta hak-hak sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003;

Bahwa atas pengaduan tersebut, kemudian Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan melalui Surat Nomor: 567/908/DSTKM/2012 tanggal 06 Juli 2012 telah memberikan anjuran agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat sebagai berikut:

- a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003;
- b. uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003;
- c. uang penggantian hak sebesar 15 (lima belas persen) sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003;
- d. upah berjalan bulan Juli tahun 2012;

Bahwa akan tetapi hingga sekarang ini, Tergugat tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana isi anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dalam Surat Nomor: 567/908/DSTKM/2012 tanggal 06 Juli 2012 tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa oleh karena selama 25 (dua puluh lima) tahun bekerja Tergugat memberikan upah/gaji kepada Penggugat lebih rendah dari Upah Minimum Kota Medan maka sesuai dengan Pasal 91 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, patut dan beralasan hukum apabila Tergugat ditetapkan dan dihukum untuk membayar kekurangan upah/gaji Penggugat setidak-tidaknya terhitung mulai tahun 2008 hingga bulan Juni 2012 sebesar Rp 33.361.180,- (tiga puluh tiga juta tiga ratus enam puluh satu ribu seratus delapan puluh rupiah) dengan perincian:

- 1 kekurangan upah untuk tahun 2009 adalah Rp 711.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 8.532.000,-;
- 2 kekurangan upah untuk tahun 2010 adalah Rp 795.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 9.540.000,-;
- 3 kekurangan upah untuk tahun 2011 adalah Rp 920.790,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 11.049.480,-;
- 4 kekurangan upah untuk bulan Januari hingga April 2012 adalah Rp 1.014.950,- x 4 bulan, yaitu sebesar: Rp 4.059.800,-;
- 5 kekurangan upah untuk bulan Mei hingga Juni 2012 adalah sebesar Rp 89.950,- x 2 bulan, yaitu sebesar: Rp 179.900,-;

Bahwa mengingat pemutusan hubungan kerja diakibatkan karena kesalahan Tergugat maka sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) dan Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, sangat beralasan Tergugat ditetapkan dan dihukum untuk membayar hak-hak normatif Penggugat yang meliputi: uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, uang penggantian hak sebesar 15 (lima belas persen) sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003;

Bahwa memang Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan uang pesangon untuk bagi masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih adalah 9 (sembilan) bulan upah namun ketentuan tersebut dirasakan tidak memenuhi prinsip keadilan karena menyamakan hak uang pesangon bagi yang telah bekerja selama 8 (delapan) tahun dengan 25 (dua puluh lima) tahun atau 30 (tiga puluh) tahun atau lebih dan mengingat Penggugat memiliki kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi sebagaimana terbukti Tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan kepada Penggugat karena telah melakukan suatu kesalahan baik kecil maupun besar maka patut dan layak Tergugat ditetapkan dan dihukum untuk membayar pesangon kepada Penggugat untuk masa kerja

Hal. 5 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $2 \times 26 \text{ bulan} \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 71.497.400,-;$

Bahwa selanjutnya, patut dan layak Tergugat ditetapkan dan dihukum untuk membayar uang Penghargaan Masa kerja kepada Penggugat untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $10 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 13.749.500,-;$

Bahwa sangat beralasan oleh karena itu, Tergugat ditetapkan dan dihukum untuk membayar uang Penggantian Hak kepada Penggugat untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun sebesar Rp 27.911.485,- yang meliputi:

- 1 Mengingat penggantian uang cuti untuk 1 (satu) tahun adalah sebesar 1 (satu) bulan upah/gaji maka cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $10 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 13.749.500,-;$
- 2 Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $1 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 1.374.950,-;$
- 3 Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar $15\% \times (\text{uang pesangon} + \text{uang penghargaan masa kerja})$, yaitu: $15\% \times (71.497.400,- + \text{Rp } 13.749.500,-)$ adalah: Rp 12.787.035,-;

Bahwa selanjutnya untuk upah bulan Juli tahun 2012 menurut Upah Minimum Kota Medan untuk pekerjaan dalam bidang Motor Derek adalah sebesar Rp 1.374.950,-;

Bahwa adapun keseluruhan hak-hak normatif Penggugat yang merupakan kewajiban Tergugat tersebut adalah sebesar Rp 147.789.515,- (seratus empat puluh tujuh juta tujuh ratus delapan puluh Sembilan ribu lima ratus lima belas rupiah) dengan perincian:

- a Kekurangan upah/gaji mulai tahun 2008 hingga bulan Juni 2012 berdasarkan Pasal 88 s/d Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebesar Rp 33.361.180,- (tiga puluh tiga juta tiga ratus enam puluh satu ribu seratus delapan puluh rupiah) dengan perincian:
 - 1 Kekurangan upah untuk tahun 2009 adalah Rp 711.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 8.532.000,-;
 - 2 Kekurangan upah untuk tahun 2010 adalah Rp 795.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 9.540.000,-;

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3 Kekurangan upah untuk tahun 2011 adalah Rp 920.790,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 11.049.480,-;
- 4 Kekurangan upah untuk bulan Januari hingga April 2012 adalah Rp 1.014.950,- x 4 bulan, yaitu sebesar: Rp 4.059.800,-;
- 5 Kekurangan upah untuk bulan Mei hingga Juni 2012 adalah sebesar Rp 89.950,- x 2 bulan, yaitu sebesar: Rp 179.900,-;
- b Uang Pesangon untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $2 \times 26 \text{ bulan} \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 71.497.400,-$;
- c Uang Penghargaan Masa kerja untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $10 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 13.749.500,-$;
- d Uang Penggantian Hak untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun sebesar Rp 27.911.485,- yang meliputi:
 - 1 Mengingat penggantian uang cuti untuk 1 (satu) tahun adalah sebesar 1 (satu) bulan upah/gaji maka cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $10 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 13.749.500,-$;
 - 2 Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $1 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 1.374.950,-$;
 - 3 Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja), yaitu: $15\% \times (71.497.400,- + \text{Rp } 13.749.500,-)$ adalah: Rp 12.787.035,-;

e Upah untuk bulan Juli tahun 2012 adalah sebesar Rp 1.374.950,-;

Bahwa bukti yang diajukan Penggugat bersifat otentik, karenanya mohon putusan perkara ini dinyatakan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan atau kasasi;

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Hal. 7 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- 2 Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan Tergugat;
- 3 Menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Penggugat sebesar Rp 147.789.515,- (seratus empat puluh tujuh juta tujuh ratus delapan puluh Sembilan ribu lima ratus lima belas rupiah) dengan perincian:
 - a Kekurangan upah/gaji mulai tahun 2008 hingga bulan Juni 2012 berdasarkan Pasal 88 s/d Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebesar Rp 33.361.180,- (tiga puluh tiga juta tiga ratus enam puluh satu ribu seratus delapan puluh rupiah) dengan perincian:
 - 1 Kekurangan upah untuk tahun 2009 adalah Rp 711.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 8.532.000,-;
 - 2 Kekurangan upah untuk tahun 2010 adalah Rp 795.000,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 9.540.000,-;
 - 3 Kekurangan upah untuk tahun 2011 adalah Rp 920.790,- x 12 bulan, yaitu sebesar: Rp 11.049.480,-;
 - 4 Kekurangan upah untuk bulan Januari hingga April 2012 adalah Rp 1.014.950,- x 4 bulan, yaitu sebesar: Rp 4.059.800,-;
 - 5 Kekurangan upah untuk bulan Mei hingga Juni 2012 adalah sebesar Rp 89.950,- x 2 bulan, yaitu sebesar: Rp 179.900,-;
 - b Uang Pesangon untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $2 \times 26 \text{ bulan} \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 71.497.400,-;$
 - c Uang Penghargaan Masa kerja untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $10 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 13.749.500,-;$
- c Uang Penggantian Hak untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun sebesar Rp 27.911.485,- yang meliputi:
 - 1 Mengingat penggantian uang cuti untuk 1 (satu) tahun adalah sebesar 1 (satu) bulan upah/gaji maka cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $10 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 13.749.500,-;$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja untuk masa kerja selama 25 (dua puluh lima) tahun adalah: $1 \times \text{Rp } 1.374.950,- = \text{Rp } 1.374.950,-;$
- 3 Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar $15\% \times$ (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja), yaitu: $15\% \times (71.497.400,- + \text{Rp } 13.749.500,-)$ adalah: $\text{Rp } 12.787.035,-;$
 - a Upah untuk bulan Juli tahun 2012 adalah sebesar $\text{Rp } 1.374.950,-;$
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif Penggugat di atas kepada Penggugat;
- 5 Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan meskipun ada upaya hukum perlawanan, banding atau kasasi;
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
 - Ex Aequo et Bono;

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

Tentang Gugatan Salah Alamat :

Bahwa didalam gugatan nya penggugat menggugat CV.Maju Jaya beralamat di Jalan Sei Deli No.101 Kota Medan adalah jelas salah alamat, sebab diatas alamat tersebut tidak pernah ada CV.Maju Jaya , yang ada UD.Maju Jaya dahulu bernama Maju Jaya yang bergerak dibidang Las Ketok;

Bahwa dalil penggugat yang menyebutkan bekerja sebagai pekerja tetap pada CV.Maju Jaya beralamat di jalan Sei Deli No.101 Kota Medan tidaklah sama dengan UD.Maju Jaya dan secara hukum CV.Maju Jaya Dan UD.Maju Jaya adalah berbeda secara hukum bila penggugat CV.Maju Jaya maka secara hukum CV.Maju Jaya yang wajib memenuhi tuntutan hukum penggugat apabila terbukti, dan bukan UD.Maju Jaya yang memenuhi tuntutan hukum penggugat bila terbukti;

Bahwa dikarenakan gugatan penggugat salah alamat maka patut dan sewajarnya gugatan penggugat tidak diterima (*Niet Onvankelijk Veerklaard*);

Tentang Gugatan Kabur (Obscuur Libellum):

- Bahwa dalil gugatan penggugat adalah kabur dan tidak jelas yang menyebutkan adalah pekerja tetap CV.Maju Jaya, sebab CV.Maju Jaya tidak pernah

Hal. 9 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



ada dan tidak pernah mempunyai pekerja tetap, yang ada adalah adalah UD.Maju Jaya dahulu Maju Jaya yang bergerak dalam usaha Bengkel Ketok dan jasa pengangkutan Mobil Derek, dan tidak pernah mempunyai pekerja tetap, dan tidak pernah melakukan training, dan tidak pernah melakukan pengangkatan Karyawan, tidak pernah membuat perjanjian ke apapun, dan tidak pernah memberikan sistem gaji bulanan akan tetapi sistem yang diterapkan adalah sistem upah harian itupun bila mobil derek beroperasi mendapat order;

- Bahwa dikarenakan gugatan penggugat kabur maka patut dan layak dinyatakan gugatan penggugat tidak diterima (*Niet Onvankelijk Veerklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 47/G/2013/PHI.Mdn tanggal 21 Oktober 2013 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung sejak bulan Juni 2012;
- Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang penggantian hak 15% dan uang pisah 3 bulan upah sebesar Rp.8.043.457,- (delapan juta empat puluh tiga ribu empat ratus lima puluh tujuh rupiah) kepada Penggugat.;
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;



- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp.411.000,- (empat ratus sebelas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 21 Oktober 2013, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 31 Oktober 2013, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 01 November 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 38/Kas/2013/PHI.Mdn Jo Nomor 47/G/2013/PHI/Mdn yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 15 November 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 09 Desember 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 16 Desember 2013;

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

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

Bahwa menurut Pemohon Kasasi putusan pengadilan hubungan industrial tersebut telah mengandung kesalahan atau kekeliruan dalam menerapkan hukum dan lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mana mengancam batalnya putusan yang bersangkutan secara hukum, sebagaimana yang tertuang dalam pertimbangan-pertimbangan hukum putusan ini sehingga menyebabkan terjadinya putusan yang mencerminkan ketidakadilan, tidak benar dan sangat merugikan, maka dari itu Pemohon Kasasi/Penggugat merasa keberatan atas putusan pengadilan hubungan industrial tersebut;

KEBERATAN I: *Judex Facti* telah salah atau keliru dalam menerapkan hukum khususnya hukum pembuktian;

Bahwa Pemohon kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat I pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang telah menolak petitum nomor 2 gugatan Penggugat/Pemohon kasasi yang meminta agar menyatakan



hubungan antara Penggugat dan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan Tergugat yang berakibat ditolaknya petitum untuk selain dan selebihnya dengan pertimbangan hukum yang telah terurai dalam halaman 26 s/d 30;

Bahwa adapun pertimbangan hukum penolakan petitum nomor 2 gugatan Penggugat/Pemohon kasasi diakibatkan kesalahan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam memberikan pendapat hukum dalam halaman 28 alenia ke-5 dan alenia ke-6 dengan halaman 29 alenia ke-1 yang tidak sesuai dengan penalaran hukum baik secara induktif logis maupun deduktif logis yang berakibat pertimbangan hukum tersebut terkesan disengaja dilakukan untuk mengkondisikan bukti dan fakta yang muncul dipersidangan diabaikan kebenarannya dan mengesampingkan pertimbangan hukum yang bernuasa akademis;

Bahwa adapun bunyi pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat I pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam halaman 28 alenia ke-5 dan alenia ke-6;

Menimbang, bahwa tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat, namun pengumuman yang bertuliskan "Terhitung sejak mulai tanggal 31 Mei 2012 Perusahaan tidak melakukan operasional apapun hingga waktu yang tidak ditentukan" yang ternyata direspon oleh Penggugat dengan tidak masuk kerja;

Menimbang, bahwa tidak masuk kerja Penggugat yang lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut mulai sejak bulan Juni 2012, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 168 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, namun tidak ada bukti pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali oleh Tergugat kepada Penggugat, akan tetapi pemanggilan tersebut hanya melalui alat komunikasi berupa handphone;

Bahwa adapun bunyi pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat I pada Pengadilan Negeri I di dalam halaman 29 alenia ke-1;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat dan begitu lamanya masa kerja Penggugat yaitu lebih kurang 12 tahun, maka oleh karena itu Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Industrial;

Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim Tingkat I pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan tersebut merupakan penalaran hukum yang menyesatkan dikarenakan adanya kesamaan keinginan antara Majelis Hakim dengan Tergugat baru kemudian diakal-akali/dicari-cari dasar hukumnya sehingga kuat dugaan Penggugat/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi bahwasanya penalaran yang menyesatkan tersebut bersumber dari kesengajaan;

Bahwa penalaran hukum yang menyesatkan tersebut tidak dapat dipertahankan lagi sehingga harus dibatalkan karena berakibat hilangnya rasa keadilan dan kepastian hukum yang berpotensi timbulnya “kegoncangan” ditengah-tengah masyarakat. Akibatnya dapat menjadi luas karena masyarakat bisa tidak percaya lagi kepada pengadilan. Dalam keadaan yang demikian, kemana masyarakat harus mencari keadilan dan kepastian hukum?;

Bahwa keadaan demikian tidak bisa dibiarkan terjadi begitu saja tanpa ada penanggulangan dan antisipasi yang bersifat preventif dari lembaga peradilan yang memeriksa perkara hubungan industrial, jika ditinjau dari aspek sosiologis hukum maka akan menjadi contoh bagi pelaku usaha untuk memperlakukan para pekerja/buruh sewenang-wenang dengan modus dan cara yang sama seperti dilakukan termohon kasasi yaitu apabila mereka sudah tidak berkeinginan lagi untuk memperkerjakan para pekerja/buruhnya maka ditempelkanlah pengumuman bahwa perusahaan tidak beroperasi, para pekerja/buruh dilarang masuk untuk beberapa hari kedepan dan hanya memanggil kembali melalui alat komunikasi berupa handpone bukan melalui surat panggilan resmi ataupun media pengumuman seperti yang dilakukan semula, sementara yang melalui alat komunikasi tersebut tidak semuanya mendapatkan informasi pemanggilan tersebut;

Bahwa oleh karena itu semua akan beranggapan pekerja/buruhlah yang mengundurkan diri secara sukarela bukan atas kehendak pengusaha, dengan demikian gugurlah hak-hak normatif buruh yang seyogyanya diterimanya dari pengusaha. Padahal yang sengaja menghindar dari tanggungjawab adalah pengusaha dengan menggunakan modus seperti yang dilakukan Termohon Kasasi maka tidak perlu mengeluarkan hak-hak normatif pekerja/buruh;

Bahwa apabila modus seperti ini tidak cepat diatasi maka sudah tentunya pekerja/buruh yang selama ini dijunjung tinggi harkat martabatnya oleh hukum yang berlaku akan terabaikan terlebih lagi bila dilihat posisi antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah posisi dimana dalam suatu keadaan yang tidak berimbang, pengusaha berada di atas yang kuat dan dapat mengendalikan peranan sedangkan buruh berada di posisi bawah yang lemah dan hanya bisa dikendalikan peranannya oleh pengusaha;

Bahwa oleh karena Bukti P-2 tersebut adalah Print Out Asli gambar Termohon Kasasi yang ditempel tepat di pagarnya sebuah pengumuman yang berisikan “Terhitung sejak mulai tanggal 31 Mei 2012 Perusahaan tidak melakukan operasional apapun hingga waktu yang tidak ditentukan”

Hal. 13 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bahwa penempelan pengumuman yang dilakukan termohon kasasi tersebut merupakan suatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan secara tertulis dengan intruksi agar sejak tanggal tersebut di atas tidak ada pekerjaan dan tidak ada yang bekerja sehingga harus dipatuhi oleh pemohon kasasi bersama dengan karyawan lainnya;

Bahwa akan tetapi Majelis Hakim Tingkat I pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan telah dengan sengaja menyembunyikan fakta hukum/hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik antara Penggugat/Pembanding dengan Tergugat I sehingga pertimbangan hukum tersebut merupakan penyelundupan nilai-nilai yang tidak sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta norma yang hidup dan berkembang di tengah-tengah masyarakat karena berasal dari penyesatan penalaran hukum yang disengaja;

Bahwa ada pun fakta hukum yang terungkap dalam persidangan dan telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Tingkat I pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan adalah:

- a Bahwa tidak ada ditemukannya alasan Termohon Kasasi mengapa sampai menutup pagar dan menempelkan pengumuman (Bukti P-2) tersebut. Hal ini semata-mata dilakukan Termohon Kasasi agar Pemohon Kasasi tidak lagi masuk bekerja selama beberapa hari atau dengan kata lain di PHK tidak langsung, yang demikian itu dilakukan Termohon Kasasi disebabkan Pemohon Kasasi dan beberapa karyawan lain meminta naik gaji, dimasukkan dalam program jamsostek yang mana hal tersebut tidak dapat disanggupi oleh Termohon Kasasi, keadaan ini dikuatkan dengan adanya pengusiran oleh Pemohon Kasasi terhadap karyawan yang meminta naik gaji dan dimasukkan dalam program jamsostek tersebut ketika hendak masuk ke areal tempat bekerja;
- b Bahwa pemanggilan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi untuk kembali bekerja seharusnya dibuktikan dengan mendalilkan adanya pemberitahuan kepada seluruh karyawan adanya pemberitahuan untuk kembali bekerja sebagaimana Bukti P-2 akan tetapi hal itu dilakukan via Handphone dan tidak semua karyawan diberitahukan terutama Pemohon Kasasi/Penggugat dan karyawan lain



yang meminta naik gaji serta dimasukkan dalam program jamsostek. Dan Majelis Hakim mengetahui adanya pemberitahuan tersebut dari keterangan saksi yang diajukan Termohon Kasasi notabennya masih bekerja dengan Termohon Kasasi;

c Bahwa pemberitahuan melalui handphone tersebut tidak ada dimasukkan Termohon kasasi dalam dalil jawabannya untuk membantah dalil gugatan Pemohon kasasi point 14 s/d 16. Serta bukti secara tertulis seperti print out pemberitahuan melalui handphone juga tidak ada diajukan sebagai alat bukti telah terjadinya pemanggilan kembali Sehingga Majelis Hakim keliru dan salah dalam menerapkan hukum dengan cara mengambil inisiatif pribadi tanpa ada landasan hukum secara yuridis. Padahal acara perdata yang juga mengatur hukum acara hubungan industrial kecuali yang ditentukan secara khusus oleh undang-undang sesuai Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004, dimana hukum acara perdata menentukan bahwa hakim bersifat pasif dan para pihaklah yang dibebankan untuk membuktikan dalilnya bukan atas penggalian Hakim sebagaimana dalam Putusan ini;

d Bahwa mengenai gaji pemohon kasasi sudah diketahui bahwa gaji Pemohon Kasasi/Penggugat tidak memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah Kota Medan sehingga adanya kekurangan-kekurangan yang harus dibayarkan oleh termohon kasasi kepada pemohon kasasi seperti pada dalil gugatan point 8 s/d point 10 sebagaimana yang tertuang dalam pertimbangan halaman 26 alenia ke-4 sub 3 dengan halaman 29 alenia ke-3;

e Bahwa berdasarkan Bukti P-3 tidaklah cukup bukti bahwa hak – hak penggugat berupa upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah tidak diindahkan atau dilaksanakan oleh tergugat sebagai aturan yang harus dipatuhi karena slip



penerimaan gaji penggugat tidak pernah ada diajukan sebagai bukti;

Menimbang bahwa tidak ada bukti slip pembayaran gaji penggugat sehingga besarnya gaji sebagai komponen penghitungan hak penggugat, Majelis Hakim menetapkan UMK Kota Medan pada tahun permasalahan penggugat dan tergugat terjadi yaitu penetapan UMK Kota Medan pada tahun 2012 yaitu sebesar Rp 1.374.950,- (satu juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu sembilan ratus lima puluh rupiah);

Bahwa terkhusus dalam alat bukti yang sah dalam hukum acara perdata tentang sesuai Pasal 1866 KUHPperdata yaitu alat bukti Surat, bukti saksi, persangkaan, pengakuan, sumpah. Dalam hal ini "Persangkaan" dan "Pengakuan" telah terbukti sehingga apabila alat bukti tersebut ditemukan dalam persidangan maka menurut hukum yang seperti itu merupakan alat bukti yang sah dan patut untuk dipertimbangkan;

Bahwa Terhadap upah yang diberikan termohon kasasi kepada pemohon kasasi dan karyawan lainnya baik sebagai supir maupun kernek motor derek sebagaimana tertuang dalam dalil gugatan Point 19, yang mana besarnya upah tersebut dihitung perhari dan dibayarkan setiap minggunya, itu semua diakui oleh Termohon Kasasi disebabkan tidak ada bantahan baik ketika melakukan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan pada saat persidangan terkait pemberian upah yang didalilkan oleh Pemohon Kasasi/Termohon;

Bahwa pengupahan tersebut dikuatkan dengan keterangan saksi – saksi yang dihadirkan oleh pemohon kasasi dan termohon kasasi (vide isi putusan halaman 17 s/d 22) karena tidak ada bantahan pada dalil gugatan serta adanya pengakuan dari para saksi yang dihadirkan oleh termohon kasasi sehingga menunjukkan adanya penyesuaian antara keterangan yang satu dengan yang lainnya dan secara sempurna merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan sebagai bukti dan fakta hukum yang terungkap di persidangan;

Bahwa sudah patut dan sewajarnya dapat disangkakan bahwa pemberian upah tersebut sebuah keniscayaan yang berujung pada kebenaran sehingga dapat dikategorikan sebagai alat bukti Pengakuan dan Persangkaan. Oleh karena hal tersebut merupakan alat bukti Pengakuan dan Persangkaan maka Majelis Hakim Keliru dan salah dalam menerapkan hukum dalam memutus perkara apabila Slip gaji merupakan satu-satunya alat bukti yang harus diajukan Pemohon Kasasi untuk menguatkan dalilnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KEBERATAN II: *Judex Facti* telah lalai dalam memenuhi syarat yang diwajibkan dalam peraturan perundang - undangan yang mengancam kelalain tersebut dengan batalnya putusan yang bersangkutan:

- a. Pasal 189 ayat (2) Rbg Menentukan bahwa Hakim wajib mengadili atau memutus tentang semua bagian gugatan;

Bahwa Majelis Hakim lalai dan tidak cukup beralasan dalam memberikan pertimbangan, dalam memeriksa perkara ini yaitu pada petitum gugatan point 3 yang dalilnya terdapat pada point 19 dan point 25 bahwa hak – hak normatif tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim secara yuridis normatif sesuai peraturan perundang-undangan yang tanpa beralasan secara hukum ditolak oleh Majelis Hakim, sehingga membingungkan dan menimbulkan kecurigaan, apakah sengaja tidak dipertimbangkan satu-persatu untuk mengkaburkan dan menghilangkan norma-norma dan peristiwa hukum yang terjadi, sedangkan kelalaian tersebut terlihat begitu nyata akan mengancam batalnya putusan ini, sebagaimana yang terdapat pada pertimbangan hukum halaman 30 alenia 1;

Menimbang untuk selanjutnya petitum yang berkenaan dengan uang cuti, biaya ongkos pulang dimana pekerja diterima bekerja dan kekurangan upah, tidak berdasar dan tidak dapat dibuktikan oleh penggugat menurut hukum terhadap timbulnya hak dimaksud, dan kebenarannya dinyatakan ditolak;

Bahkan lebih jauh dari hal tersebut adalah, apabila dalam suatu bagian gugatan tidak dipertimbangkan maka dapat menjadi salah satu alasan untuk mengajukan upaya hukum peninjauan kembali sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 67 huruf d UU Mahkamah Agung yang menentukan bahwa salah satu alasan Peninjauan Kembali adalah apabila mengenai satu bagian dari tuntutan belum di putus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya, sehingga perbuatan Majelis Hakim yang tidak mempertimbangkan dan kurangnya pertimbangan hukum yang terjadi, selain menjadi alasan Kasasi juga dapat dimintakan menjadi alasan Peninjauan Kembali sehingga sangat patut dan beralasan untuk diperiksa kembali Hakim Kasasi;

Bahwa apabila yang demikian ini terus dibiarkan begitu saja tanpa cepat direspon maka upaya masyarakat untuk mencari keadilan di pengadilan hanya angan-angan semata disebabkan tidak dipertimbangkannya dalil gugatan dan petitum yang telah diajukan secara yuridis menurut peraturan perundang- undangan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tersirat sehingga secara perlahan kepercayaan terhadap dunia peradilan akan hilang dan timbulnya sifat pragmatis. Kenapa yang demikian bisa terjadi?

Hal. 17 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Dikarenakan pengadilan slalu menolak dalil dan petitum tanpa adanya pertimbangan hukum;

- b Bahwa dinyatakan secara tegas demi hukum status penggugat adalah karyawan tetap atau pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT) bukan pekerja waktu tertentu (PKWT) dikarenakan pekerja waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis, sesuai Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003. vide isi pertimbangan halaman 27 alenia ke-5 dengan halaman 28 alenia ke-3 dan alenia ke-4;

Menimbang, bahwa Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara khusus tentang hubungan kerja, hubungan kerja untuk lebih jelasnya ketentuan dimaksud adalah sebagai berikut:

Ayat (1) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;

Ayat (2) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa di dalam persidangan Tergugat tidak dapat memenuhi, menunjukkan dan mengajukan bukti yaitu adanya Hubungan kerja dalam bentuk pekerja harian lepas, yang mesti adanya perjanjian kerja secara tertulis sebagai syarat perjanjian kerja kontrak atau PKWTT, maupun daftar hadir karyawan yang terdaftar di Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa tidak adanya SK pengangkatan sebagai karyawan tetap atau PKWTT, dan juga tidak adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis atau Pekerjaan Harian Lepas yang daftar hadirnya diserahkan ke Dinas Tenaga Kerja dengan demikian jelas demi hukum status Penggugat adalah Karyawan Tetap atau PKWTT;

- 1 Bahwa, oleh karena perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi/ Penggugat tidak dibuat secara tertulis maka secara otomatis dan yuridis maka perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak dibuat secara tertulis sebagaimana hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang juga tidak tertulis;
- 2 Bahwa akan tetapi bukan berarti tidak ada ikatan kerja antara keduanya, ikatan kerja tersebut tetap ada secara kebiasaan (rutinitas) seperti Jam kerja Pukul 08.00 Pagi dan pulang Pukul



17.00, diluar jam tersebut apabila ada kerjaan dihitung lembur, adanya absensi untuk daftar hadir, adanya teguran secara lisan apabila tidak masuk kerja, serta gaji yang dihitung perhari ditambah uang makan yang mana gaji tersebut diserahkan setiap minggunya sesuai dengan kehadiran dalam absensi yang telah disepakati secara tidak tertulis. Dengan demikian sangat jelaslah bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara ini bertentangan isi pertimbangan halaman 30 alenia 1

- a Bahwa Majelis Hakim sangat keliru dan tidak beralasan hukum dalam memberikan pertimbangan bahwa antara keduanya tidak dapat lagi melanjutkan kesepakatan hubungan kerja dikarenakan;

Bahwa Pemohon Kasasi merupakan pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang hubungan kerjanya dibuat secara tidak tertulis (kesepakatan) maka Termohon Kasasi tidak beralasan untuk memutus hubungan kerja sepihak, dan tidak ada kesepakatan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi menyatakan kesepakatannya secara bersama-sama memutuskan hubungan kerja antara keduanya hanya saja Termohon Kasasi tidak berkeinginan lagi memperkerjakan Pemohon Kasasi beserta karyawan lainnya untuk bekerja di tempat Termohon Kasasi;

Bahwa adapun alasan tidak memperkerjakan Pemohon Kasasi beserta karyawan lainnya dikarenakan adanya permintaan naik gaji dan agar dimasukkan dalam program jamsostek;

Bahwa tidak ada kesepakatan keduanya untuk memutuskan hubungan kerja secara bersama, maka sudah sepatutnyalah pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini keliru dan salah dalam penerapan kebiasaan sebagai dasar acuan terbentuknya hukum sehingga mengancam kelalaian tersebut dengan batalnya putusan, sebagaimana yang dituangkan dalam pertimbangan;

Menimbang, bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam hal ini para Pihak sudah tidak dapat lagi untuk bersepakat melanjutkan hubungan kerja”;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 15 November 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 16

Hal. 19 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa seharusnya Penggugat tidak dikualifikasikan mengundurkan diri karena ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengharuskan adanya bukti panggilan kerja secara patut dan tertulis, sementara Tergugat tidak dapat membuktikan adanya surat panggilan tersebut;

Bahwa terhadap peristiwa hukum yang demikian maka patut dan adil hubungan kerja diputus dengan memperoleh hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanpa upah proses, sehingga hak-hak Penggugat sebagai berikut:

- a Uang pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp}1.374.950 = \text{Rp}12.374.550,00;$
- b Uang Penghargaan masa kerja $10 \times \text{Rp}1.374.950 = \text{Rp}13.749.500,00;$
- c Uang penggantian hak $15 \% \times \text{Rp}26.124.050 = \underline{\text{Rp} 3.918.607,00};$

Jumlah $= \text{Rp}30.042.657,00;$

(tiga puluh juta empat puluh dua ribu enam ratus lima puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: RUSLAN HUTABARAT tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 47/G/2013/PHI.Mdn tanggal 21 Oktober 2013 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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 semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I

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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: RUSLAN HUTABARAT tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 47/G/2013/PHI.Mdn tanggal 21 Oktober 2013;

MENGADILI SENDIRI

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 - 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus;
 - 3 Menghukum Tergugat membayar hak-haknya kepada Pengugat sebesar Rp30.042.657,00 (tiga puluh juta empat puluh dua ribu enam ratus lima puluh tujuh rupiah);
 - 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 13 Maret 2014 oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, 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 Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd/ Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

Ttd/ Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

Ttd/ Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

Ttd/ Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.

Untuk salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 195912071985122002.

Hal. 21 dari 22 hal.Put.Nomor 65 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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)



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

Mahkamah Agung Republik Indonesia