



P U T U S A N

Nomor 670 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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 :

PT. TAMINDO PERMAI GLASS, diwakili oleh Direktur Wongso Wijoyo, berkedudukan di Kawasan Industri Jababeka I Blok C Nomor 30-31, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, yang dalam hal ini memberi kuasa kepada Joskusport Silalahi, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Raya Inspeksi Kalimalang Kawasan Niaga Kalimas 2, Blok A Nomor 3-3A, Setia Darma, Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Juni 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n :

- Nama : **LARIYADI**;
Alamat : Kp Jeruk Manis RT 004 RW 003 Desa Glagah, Kecamatan Jatinom, Kabupaten Klaten;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Status : Pekerja PT Tamindo Permai Glass;
Tanggal masuk kerja : 09 September 1991;
Bagian : Pembuatan Peti Kemasan (Packing Produksi);
- Nama : **SIS SYAWALI**;
Alamat : Tergal Sari RT 001 RW 010 Desa Sendang Harjo, Kecamatan Karang Rahayu, Kabupaten Grobogan;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Status : Pekerja PT Tamindo Permai Glass;
Tanggal masuk kerja : 10 Juli 1991;
Bagian : Pembuatan Peti Kemasan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (Packing Produksi);
3. Nama : **SLAMET**;
Alamat : Kp Babakan RT 002 RW 006
Desa Dayeuh, Kecamatan
Cileungsi, Kabupaten Bogor;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Status : Pekerja PT Tamindo Permai
Glass;
Tanggal masuk kerja : 05 Agustus 1991;
Bagian : Pembuatan Peti Kemasan
(Packing Produksi)
4. Nama : **LUKMAN RAHAYU**;
Alamat : Dusun Babakan RT 004 RW
001 Desa Puser Jaya,
Kecamatan Teluk Jambe
Timur, Karawang;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Status : Pekerja PT Tamindo Permai
Glass;
Tanggal masuk kerja : 05 Mei 2001;
Bagian : Pembuatan Peti Kemasan
(Packing Produksi);

Dalam hal ini kesemuanya memberi kuasa kepada
1. Fransiscus X. Farneubun, 2. Luhur Ciptaning Sukma dan
3. Fitri Sri Muryani. Ketiganya adalah Para Pengurus
Pimpinan Cabang Federasi Pekerja Industri (FPI) Bekasi,
yang beralamat di Perum Pesona Gading G.1 Nomor 11A
Desa Wanajaya, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi,
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 27 Juli 2015;
Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Hal. 2 dari 39 hal. Put. No. 670 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

A. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Para Penggugat bersama-sama dengan para pekerja lainnya yang bekerja pada Tergugat membentuk serikat pekerja yang bernama Pimpinan Unit Kerja Federasi Pekerja Industri (selanjutnya disingkat PUK FKI) PT. Tamindo Permai Glass, dimana Para Penggugat tercatat sebagai anggota;
2. Bahwa Tergugat adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan Kaca;
3. Bahwa pada tanggal 19 Desember 2012, PUK FKI PT. Tamindo Permai Glass mendapatkan Tanda Bukti Pencatatan dari Disnaker Kabupaten Bekasi Nomor 1470/CTT.250/XII/2012, hal tersebut membuktikan bahwa Serikat Pekerja Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Federasi Pekerja Industri PT. Tamindo Permai Glass adalah serikat Pekerja tingkat perusahaan yang telah sah secara hukum;
4. Bahwa Serikat Pekerja Pimpinan Unit Kerja Federasi Pekerja Industri (PUK FKI) PT. Tamindo Permai Glass adalah merupakan salah satu anggota Federasi Serikat Pekerja Federasi Pekerja Industri (FKI);
5. Bahwa Pimpinan Pusat Federasi Pekerja Industri adalah Federasi Serikat Pekerja yang telah sah secara hukum dan telah mendapatkan tanda bukti pencatatan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dengan Nomor bukti pencatatan: 1481/CTT.250/XI 1/2012 tertanggal 28 Desember 2012;
6. Bahwa kronologis terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat terhadap Penggugat 1 (Lariyadi) adalah sebagai berikut:
 - 6.1. Bahwa Penggugat 1 (Lariyadi) pertama bekerja sebagai pekerja bangunan di Tergugat pada tanggal 09 September 1991, pada saat pendirian bangunan pabrik sebagai Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan antara Tergugat dengan Penggugat 1 (Lariyadi);
 - 6.2. Bahwa tahun 1995 saat perusahaan memulai proses produksi, Tergugat memindahkan Penggugat 1 (Lariyadi) kebagian pembuatan peti yang termasuk dalam kegiatan inti produksi di PT. Tamindo Permai Glass dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan;
 - 6.3. Bahwa pada bulan September tahun 2000 Tergugat mendaftarkan Penggugat 1 sebagai peserta Jamsostek, pada tanggal 15 April 2014 Penggugat 1 melakukan pengecekan saldo akhir Program JHT dan masih aktif;

Hal. 3 dari 39 hal. Put. No. 670 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- 6.4. Bahwa sistem pengupahan yang Tergugat berlakukan terhadap Penggugat 1 tanpa disertai slip gaji dari Tergugat;
- 6.5. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jamsostek Pasal 9 ayat (3) yang bunyinya:
"iuran jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja";
- 6.6. Bahwa berdasarkan Slip Saldo JHT, diketahui bahwa iuran bulanan Program JHT Penggugat 1 (Lariyadi) bagian tanggungan pekerja dan dipotong langsung dari upah untuk pokok, digabung pembayarannya oleh Tergugat adalah sebesar Rp46.047,00 (terbilang: empat puluh enam ribu empat puluh tujuh rupiah) yang adalah sejumlah 2 % (dua persen) dari upah pokok Penggugat 1;
- 6.7. Bahwa berdasarkan ketentuan PP Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 9 ayat (3), maka upah pokok Penggugat 1 (Lariyadi) yang dihitung dari potongan iuran Program JHT dan dibayarkan Tergugat pada tahun 2013 adalah sebesar:

$$\begin{aligned} \text{Upah Pokok Penggugat 1 (Lariyadi) (x) 2\%} &= \text{Rp46.047,00} \\ &= \text{Rp46.047,00 (x) 100/2} \\ &= \text{Rp4.604.700 (x) 50} \\ &= \text{Rp2.302.350,00} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, Upah Pokok Penggugat 1 (Lariyadi) pada tahun 2013 adalah sebesar Rp2.302.350,00 (terbilang: dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus lima puluh rupiah);

- 6.8. Bahwa Tergugat membayar upah Penggugat 1 (Lariyadi) secara manual tanpa disertai dengan slip gaji;
- 6.9. Bahwa berdasarkan Saldo Program Jamsostek Penggugat 1, terungkap fakta bahwa Penggugat 1 bekerja secara terus menerus di Tergugat selama kurun waktu minimal sejak bulan September 2000 sampai dengan Bulan April 2014;
- 6.10. Bahwa Penggugat 1 (Lariyadi) bekerja di Tergugat secara terus menerus dengan jumlah hari kerja disamakan dengan pekerja lainnya yang berstatus PKWT maupun PKWTT dengan jumlah hari kerja lebih dari 21 (dua puluh satu) Hari per bulan dan lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut selama kurun waktu tersebut di atas;



7. Bahwa kronologis terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat terhadap Penggugat 2 (Sis Syawali) adalah sebagai berikut:

7.1. Bahwa Penggugat 2 (Sis Syawali) pertama bekerja sebagai pekerja bangunan di Tergugat pada tanggal 09 September 1991, pada saat pendirian bangunan pabrik sebagai Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja Secara lisan antara Tergugat dengan Penggugat 2;

7.2. Bahwa tahun 1995 saat perusahaan memulai proses produksi, Tergugat memindahkan Penggugat 2 (Sis Syawali) ke bagian pembuatan peti yang termasuk dalam kegiatan inti produksi di PT. Tamindo Permai Glass dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan;

7.3. Bahwa Pada bulan September tahun 2000 Tergugat mendaftarkan Penggugat 2 (Sis Syawali) sebagai peserta Jamsostek, pada tanggal 15 April 2014, Penggugat 2 melakukan pengecekan saldo akhir Program JHT dan masih aktif;

7.4. Bahwa sistem pengupahan yang Tergugat berlakukan terhadap Penggugat 2 (Sis Syawali) tanpa disertai slip gaji dari Tergugat;

7.5. Bahwa berdasarkan Slip Saldo JHT, diketahui bahwa iuran bulanan Program JHT Penggugat 2 (Sis Syawali) bagian tanggungan pekerja dan dipotong langsung dari upah pokok, untuk digabung pembayarannya oleh Tergugat adalah sebesar Rp46.047,00 (terbilang: empat puluh enam ribu empat puluh tujuh rupiah) yang adalah sejumlah 2% (dua persen) dari upah pokok Penggugat 2;

7.6. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jamsostek Pasal 9 ayat (3) yang bunyinya:

"iuran jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja";

7.7. Bahwa berdasarkan ketentuan PP Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 9 ayat (3), maka upah pokok Penggugat 2 (Sis Syawali) yang dihitung dari potongan iuran Program JHT dan dibayarkan Tergugat pada Tahun 2013 adalah sebesar:

$$\begin{aligned} \text{Upah Pokok Penggugat 2 (Sis Syawali) (x) 2\%} &= \text{Rp46.047,00} \\ &= \text{Rp46.047,00 (x) 100/2} \\ &= \text{Rp46.047,00 (x) 50} \\ &= \text{Rp2.302.350,00} \end{aligned}$$



Berdasarkan perhitungan di atas, Upah Pokok Penggugat 2 (Sis Syawali) pada tahun 2013 adalah sebesar Rp2.302.350,00 (terbilang: dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus lima puluh rupiah);

- 7.8. Bahwa Tergugat membayar upah Penggugat 2 (Sis Syawali) secara manual tanpa disertai dengan slip gaji;
- 7.9. Bahwa berdasarkan Saldo Program Jamsostek Penggugat 2 (Sis Syawali), terungkap fakta bahwa Penggugat 2 (Sis Syawali) bekerja secara terus menerus di Tergugat selama kurun waktu minimal sejak bulan Juli 2002 sampai dengan Bulan April 2014;
- 7.10. Bahwa Penggugat 2 (Sis Syawali) bekerja di Tergugat secara terus menerus dengan jumlah hari kerja disamakan dengan pekerja lainnya yang berstatus PKWT maupun PKWTT dengan jumlah hari kerja lebih dari 21 (dua puluh satu) Hari per bulan dan lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut selama kurun waktu tersebut di atas;
8. Bahwa kronologis terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat terhadap Penggugat 3 (Slamet) adalah sebagai berikut:
 - 8.1. Bahwa Penggugat 3 (Slamet) pertama bekerja sebagai pekerja bangunan di Tergugat pada tanggal 09 September 1991, pada saat pendirian bangunan pabrik sebagai Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan apapun antara Tergugat dengan Penggugat 3 (Slamet);
 - 8.2. Bahwa tahun 1995 saat perusahaan memulai proses produksi, Tergugat memindahkan Penggugat 3 (Slamet) ke bagian pembuatan peti yang termasuk dalam kegiatan inti produksi di PT. Tamindo Permai Glass dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan;
 - 8.3. Bahwa Pada bulan September tahun 2000 Tergugat mendaftarkan Penggugat 3 (Slamet) sebagai peserta Jamsostek, pada tanggal 15 April 2014 Penggugat 3 melakukan pengecekan saldo akhir Program JHT dan masih aktif;
 - 8.4. Bahwa sistem pengupahan yang Tergugat berlakukan terhadap Penggugat 3 (Slamet) tanpa disertai slip gaji dari Tergugat;
 - 8.5. Bahwa berdasarkan Slip Saldo JHT, diketahui bahwa iuran bulanan Program JHT atas nama Penggugat 3 (Slamet) bagian tanggungan pekerja dan dipotong langsung dari upah pokok, untuk digabung pembayarannya oleh Tergugat adalah sebesar Rp46.047,00 (terbilang: empat puluh enam ribu empat puluh tujuh rupiah) yang adalah sejumlah 2% (dua persen) dari upah pokok Penggugat 3;



- 8.6. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jamsostek Pasal 9 ayat (3) yang bunyinya:
"iuran jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja";
- 8.7. Bahwa berdasarkan ketentuan PP Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 9 ayat (3), maka upah pokok Penggugat 2 (Sis Syawali) yang dihitung dari potongan iuran Program JHT dan dibayarkan Tergugat pada Tahun 2013 adalah sebesar:
- | | |
|--|-------------------------|
| Upah Pokok Penggugat 3 (Slamet) (x) 2% | = Rp46.047,00 |
| | = Rp46.047,00 (x) 100/2 |
| | = Rp46.047,00 (x) 50 |
| | = Rp2.302.350,00 |
- Berdasarkan perhitungan di atas, Upah Pokok Penggugat 3 (Slamet) pada tahun 2013 adalah sebesar Rp2.302.350,00 (terbilang: dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus lima puluh rupiah);
- 8.8. Bahwa Tergugat membayar upah Penggugat 3 (Slamet) dengan cara manual tanpa disertai dengan slip gaji;
- 8.9. Bahwa berdasarkan Saldo Program JHT Jamsostek Penggugat 3 (Slamet), terungkap fakta bahwa Penggugat 3 (Slamet) bekerja secara terus menerus di Tergugat selama kurun waktu minimal sejak bulan September 2000 sampai dengan Bulan April 2014;
- 8.10. Bahwa Penggugat 3 (Slamet) bekerja di Tergugat secara terus menerus dengan jumlah jumlah hari kerja disamakan dengan pekerja lainnya yang berstatus PKWT maupun PKWTT dengan jumlah hari kerja lebih dari 21 (dua puluh satu) Hari per bulan dan lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut selama kurun waktu tersebut di atas;
9. Bahwa kronologis terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat terhadap Penggugat 4 (Lukman Rahayu) adalah sebagai berikut:
- 9.1. Bahwa Penggugat 4 (Lukman Rahayu) pertama bekerja sebagai pekerja bangunan di Tergugat pada tanggal 10 Mei tahun 2001, dan ditempatkan di bagian pembuatan kemasan peti yang termasuk dalam kegiatan inti produksi di PT. Tamindo Permai Glass Oengan Perjanjian Kerja Secara Lisan;
- 9.2. Bahwa Pada bulan Agustus tahun 2002 Tergugat mendaftarkan Penggugat 4 (Lukman Rahayu) sebagai peserta Jamsostek, dan



pada tanggal 15 April 2014 Penggugat 4 melakukan pengecekan saldo akhir Program JHT dan masih aktif;

9.3. Bahwa sistem pengupahan yang Tergugat berlakukan terhadap Penggugat 4 (Lukman Rahayu) tanpa disertai slip gaji dari Tergugat;

9.4. Bahwa berdasarkan Slip Saldo JHT, diketahui bahwa iuran bulanan Program JHT Penggugat 4 (Lukman Rahayu) bagian tanggungan pekerja dan dipotong langsung dari upah pokok, untuk digabung pembayarannya oleh Tergugat adalah sebesar Rp46.047,00 (terbilang: empat puluh enam ribu empat puluh tujuh rupiah) yang adalah sejumlah 2% (dua persen) dari upah pokok Penggugat 4;

9.5. Bahwa berdasarkan PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jamsostek Pasal 9 ayat (3) yang bunyinya:

"iuran jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70 % ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja";

9.6. Bahwa berdasarkan ketentuan PP Nomor 14 Tahun 1993 Pasal 9 ayat (3), maka upah pokok Penggugat 4 (Lukman Rahayu) yang dihitung dari potongan iuran Program JHT dan dibayarkan Tergugat pada Tahun 2013 adalah sebesar:

$$\begin{aligned} \text{Upah Pokok Penggugat 1 (Lariyadi) (x) 2\%} &= \text{Rp46.047,00} \\ &= \text{Rp46.047,00 (x) 100/2} \\ &= \text{Rp46.047,00 (x) 50} \\ &= \text{Rp2.302.350,00} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, Upah Pokok Penggugat 4 (Lukman Rahayu) pada Tahun 2013 adalah sebesar Rp2.302.350,00 (terbilang: dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus lima puluh rupiah);

9.7. Bahwa Tergugat membayar upah Penggugat 4 (Lariyadi) secara manual tanpa disertai dengan slip gaji;

9.8. Bahwa berdasarkan Saldo Program Jamsostek Penggugat 4 (Lukman Rahayu), terungkap fakta bahwa Penggugat 4 (Lukman Rahayu) bekerja secara terus menerus di Tergugat selama kurun waktu minimal sejak bulan Agustus 2002 sampai dengan Bulan April 2014;

9.9. Bahwa Penggugat 4 (Lukman Rahayu) bekerja di Tergugat secara terus menerus jumlah hari kerja disamakan dengan pekerja lainnya



yang berstatus PKWT maupun PKWTT dengan jumlah hari kerja lebih dari 21 (dua puluh satu) Hari per bulan dan lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut selama kurun waktu tersebut di atas;

10. Bahwa ketentuan besaran Upah yang diberlakukan Tergugat kepada Para Penggugat pada Tahun 2013, sesuai dengan SK Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tentang UMK di Jawa Barat tanggal 21 November 2012 termasuk dalam UMK Sektor 2 sebesar Rp2.302.300,00 (terbilang: dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus rupiah);

11. Bahwa berdasarkan SK Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang UMK di Jawa Barat tahun 2014 tanggal 21 November 2013, UMK sektor 2 Kabupaten Bekasi adalah sebesar Rp2.692.190,00 (terbilang: dua juta enam ratus sembilan puluh dua ribu seratus sembilan puluh rupiah);

12. Dalam perundingan *bipartit* tanggal 25 Maret 2014, pendapat dari masing pihak adalah:

a. Pendapat Tergugat (PT. Tamindo Permai Glass):

1. Status yang menguatkan keterkaitan antara PHL dan PT. Tamindo Permai Glass tidak ada;
2. Pekerja PHL Statusnya pekerja dari Sub Kontraktor;
3. Perjanjian OS adalah perjanjian antara perusahaan dan penyedia jasa;

b. Pendapat Penggugat:

1. Mengacu Pada Kepmenakertrans Nomor 100/VI/2004 Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3);
2. Kartu Jamsostek dan Saldo JHT Para Penggugat sebagai bukti;

13. Bahwa berdasarkan ketentuan Kepmenakertrans Nomor 100/VI/2004 Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang bunyinya:

- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upon didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau/epos;
- 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT;



14. Bahwa Tergugat menempatkan Para Tergugat di bagian Pembuatan Kemasan Peti (Peti *Packing*) dimana dalam sistematika proses Produksi Tergugat, seluruh hasil produksi Tergugat diberikan kemasan berupa peti yang menjadi bagian kerja Para Penggugat sebelum dikirim ke konsumen;

Berdasarkan sistematika kerja, maka bagian kerja Para Penggugat di bagian pembuatan kemasan peti adalah bagian yang tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan proses produksi inti barang Tergugat dan karenanya termasuk dalam proses inti produksi Tergugat;

15. Bahwa dalam proses perundingan *bipartit* antara Para Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 12 April 2014 Tergugat secara sepihak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Para Penggugat dengan alasan Tergugat sudah tidak ingin menggunakan tenaga Para Penggugat, yang dilakukan tanpa disertai permohonan pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 152 ayat (1) yang berbunyi:

16. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutus "Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya".an Hubungan Kerja secara sepihak dengan Para Penggugat, terjadi dalam masa Perundingan *Bipartit* yang dilakukan oleh payung Organisasi Para Penggugat di tingkatan unit kerja, dalam hal ini oleh Pimpinan Unit Kerja Federasi peKerja Industri (PUK FKI) PT. Tamindo Permai Glass dengan Tergugat;

17. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa mengindahkan proses perundingan *bipartit* antara Penggugat dan Tergugat yang sedang terjadi adalah bentuk pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) yang berbunyi:

"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";

18. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan kerja yang telah dilakukan Tergugat tersebut jelas adalah Tindakan yang tidak dapat dibenarkan secara hukum mengingat perjanjian Kerja Para Penggugat adalah Perjanjian Kerja yang dibuat secara Lisan dan selama Para Penggugat bekerja pada Tergugat di tempatkan pada jenis pekerjaan yang bersifat



tetap serta dipekerjakan secara terus menerus;

19. Bahwa untuk menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat, Penggugat melakukan perundingan *bipartit* dengan tergugat pada tanggal 30 April 2014 dengan pendapat masing-masing pihak adalah sebagai berikut:

a. Pendapat Tergugat:

Tetap pada keputusan awal tanggal 12 Maret 2014, Para pekerja PHL yang mau masuk ke Perusahaan PT. Tamindo Permai Glass harus membuat lamaran kerja, dan diselesaikan dahulu dengan pihak pemborong Bpk. Abas;

b. Pendapat Penggugat:

1. Tetap mengacu pada ketentuan Kepmenakertrans Nomor 100/VI/2014 Pasal 10 ayat (3);

2. Sub Kontraktor yang membawahi PHL tidak berbadan hukum;

Dengan kesimpulan tidak tercapai kesepakatan dan para pihak sepakat untuk melanjutkan penyelesaian Perselisihan ke tingkat *Tripartit*;

20. Bahwa berdasarkan kesepakatan para pihak tanggal 30 April 2014, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilanjutkan di tingkat *tripartit* dan telah diterbitkan anjuran Disnaker Kabupaten Bekasi Nomor 567/2860/Hi-Syaker/1X/2014 tanggal 11 September 2014, menurut pendapat Pejabat Mediator pada Disnaker Kabupaten Bekasi antara lain adalah:

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Kep.100/Men/VI/2004 Pasal 10 ayat (3), Hubungan Kerja antara Tergugat dan Para Penggugat berubah dari Pekerja Harian Lepas menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

2. Bahwa sesuai dengan Ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 12 yang bunyinya: Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan:

a. Berbentuk badan hukum;

b. Memiliki tanda do/for perusahaan;

c. Memiliki izin usaha; dan

d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;

3. Bahwa sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (8):

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan



lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung;

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum;

(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

4. Bahwa dalih Tergugat yang bersedia mengangkat Para Penggugat menjadi Pekerja tetap dengan syarat membuat lamaran dan masa kerjanya yang lalu disesuaikan dengan Pak Abas sebagai penanggung jawab dari Para Penggugat, maka sesuai ketentuan di atas maka pernyataan Tergugat adalah tidak dapat dipertimbangkan. (hal. 9-10);

21. Bahwa dengan Anjuran Nomor 567/2860/HI-Syaker/1X/2014 tanggal 11 September 2014, Mediator Disnaker Kabupaten Bekasi:

MENGANJURKAN

(1) Agar pengusaha PT. Tamindo Permai Glass mempekerjakan kembali pekerja Sdr. Lariyadi, Sdr. Slamet, Sdr. Sis Syawali dan Sdr. Lukman Rahayu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tergugat Memanggil secara tertulis para pekerja Sdr. Lariyadi, Sdr. Slamet, Sdr. Sis Syawali dan Sdr. Lukman Rahayu untuk bekerja kembali dan hubungan kerjanya berubah menjadi PKWTT sejak PT. Tamindo Permai Glass mulai produksi tahun 1995;
- b. Para pekerja pekerja Sdr. Lariyadi, Sdr. Slamet, Sdr. Sis Syawali dan Sdr. Lukman Rahayu melapor diri pada perusahaan PT. Tamindo Permai Glass untuk bekerja kembali;



- c. Perusahaan PT. Tamindo Permai Glass membayar upah pekerja yang belum di bayar sesuai tuntutan para pekerja yaitu upah bulan April sampai Juli 2014;
- (2) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
22. Bahwa Para Penggugat melalui Serikat Pekerja FKI selaku kuasa hukumnya memberikan jawaban anjuran secara tertulis dengan Surat Nomor 021/PUK FKI/PT.TPG/1X/2014 pada tanggal 19 September 2014 yang menyatakan menerima sepenuhnya anjuran Mediator Disnaker Kabupaten Bekasi;
23. Bahwa untuk melaksanakan anjuran mediator pada Disnaker Kabupaten Bekasi, Para Penggugat melapor diri baik secara tertulis maupun dengan datang langsung ke Tergugat untuk bekerja kembali pada tanggal 18 September 2014 akan tetapi Tergugat tetap tidak mempekerjakan Para Penggugat;
24. Bahwa hubungan kerja Pekerja Harian Lepas antara Para Penggugat dengan Tergugat wajib disesuaikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain ketentuan Kepmenakertrans Nomor 100/VI/2004 Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang bunyinya:
- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas;
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT;
25. Bahwa terkait pendapat Tergugat yang menyatakan status hubungan kerja Para Penggugat adalah lewat pemborong, maka harus disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (8) dan ayat (9):
- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat



sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum;
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;
26. Bahwa dikarenakan Perjanjian Kerja Pemborongan Sebagian Pekerjaan antara Tergugat dengan Bpk. Abas yang menurut keterangan Tergugat bertindak sebagai Pemborong tidak dilakukan secara tertulis, dari yang seharusnya sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (1) maka ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) secara hukum berlaku;
27. Bahwa Bpk. Abas sebagaimana dimaksud Tergugat sebagai Pihak Pemborong bukan merupakan sebuah Badan Usaha yang memiliki badan hukum, dan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (3), maka secara hukum status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (8);
28. Bahwa Selain itu, pekerjaan pembuatan peti kemasan produk yang dikerjakan Para Penggugat adalah jenis pekerjaan yang tidak terpisah dari kegiatan utama, bukan merupakan kegiatan penunjang dan apabila tidak dikerjakan akan menghambat proses produksi secara langsung, sehingga bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (2);
29. Bahwa dikarenakan dalam sidang mediasi di Disnaker Kabupaten Bekasi, Tergugat tidak dapat menghadirkan alat bukti adanya Perjanjian Kerja Pemborongan Sebagian Pekerjaan yang memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) sehingga



menjadi berlaku, sehingga status hubungan kerja Para Penggugat menjadi berubah, bukan lagi dengan perusahaan pemborong melainkan menjadi hubungan langsung antara Para Penggugat dan Tergugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (8);

30. Selain itu, Tergugat tidak juga dapat melakukan pembuktian terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana dimaksud dalam Kepmenakertrans Nomor 100/VI/2004 Pasal 10 ayat (1), dan ayat (2) yang bunyinya:

(1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau/epos;

(2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

31. Bahwa dikarenakan status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 65 ayat (8) maka status hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat demi hukum menjadi berubah, bukan lagi hubungan kerja antara Para Penggugat dengan pemborong sebagaimana Tergugat maksudkan, akan tetapi menjadi hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;

32. Bahwa berdasarkan ketentuan Kepmenakertrans Nomor 100/VI/2004 Pasal 10 ayat (3), yang bunyinya:

"Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT", Maka hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat secara hukum telah berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, maka proses Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat haruslah disesuaikan dengan ketentuan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja untuk PKWTT sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

33. Bahwa Tergugat Tidak mengajukan Permohonan PHK terhadap Para Penggugat kepada Disnaker Kabupaten Bekasi secara tertulis disertai dengan alasannya, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 152 ayat (1) yang bunyinya:



"Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya".

34. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak menempuh prosedur pengajuan Permohonan PHK terhadap Para Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 152 ayat (1), menunjukkan sikap yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) yang berbunyi:

"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";

35. Bahwa dikarenakan pemutusan hubungan kerja yang Tergugat lakukan menyebabkan terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja yang belum mendapatkan keputusan yang berkekuatan hukum, dan juga tidak menetapkan status *Skorsing* Kepada Para Penggugat, maka seharusnya para pihak tetap menjalankan kewajiban masing-masing, Para Penggugat sebagai pekerja tetap bekerja dan Tergugat selaku pengusaha PT. Tamindo Permai Glass membayar Upah Para Penggugat, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2005 Pasal 155 ayat (2) yang berbunyi:

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

36. Bahwa berdasarkan surat lapor diri dari Para Penggugat pada Tergugat sebagai bentuk pelaksanaan isi Anjuran Nomor 567/2860/HI-Syaker/1X/2014 tanggal 11 September 2014 yang dikirimkan Para Penggugat tanggal 18 September 2014 membuktikan Para Penggugat selaku pekerja bersedia melakukan pekerjaan, akan tetapi Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Para Penggugat, sehingga berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 93 ayat (2) huruf (f) yang berbunyi:

"Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha";
(Jo) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 8 yang berbunyi:

"Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia



melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari";

Maka Tergugat sebagai Pengusaha PT. Tamindo Permai Glass tetap berkewajiban membayar upah dan hak lainnya yang biasa diterima para Penggugat terhitung sejak terjadinya perselisihan pada bulan April 2014 sampai dengan adanya Keputusan Hukum yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2);

37. Bahwa dikarenakan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) menyatakan bahwa selama perselisihan para pihak tetap menjalankan kewajiban masing-masing, dimana Para Penggugat telah menyatakan bersedia tetap bekerja pada Tergugat dan Tergugat membayar upah Para Penggugat, akan tetapi Tergugat karena alasan yang seharusnya dapat dihindarinya tetap pada pendirian untuk tidak mempekerjakan Para Penggugat sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat (2) huruf (f), maka Tergugat tetap berkewajiban membayar upah dan hak normatif lainnya yang biasa diterima Para Penggugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

38. Bahwa rincian hak yang biasa diterima oleh Para Penggugat termasuk Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang pada tahun 2014 jatuh pada bulan Juli, Dengan Rincian sebagai berikut:

1. Lariyadi

Upah Mei s/d Desember 2014	Jumlah	THR	Upah Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8xRp.2.692.190	Rp.21.537.520,-	Rp.692.190	3 x Rp.3.209.00,-	Rp.9.627.000,-	Rp.34.166.710,-

2. Sis Syawali

Upah Mei s/d Desember 2014	Jumlah	THR	Upah Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8xRp.2.692.190	Rp.21.537.520,-	Rp.692.190	3 x Rp.3.209.00,-	Rp.9.627.000,-	Rp.34.166.710,-



3. Slamet

Upah Mei s/d Desember 2014	Jumlah	THR	Upah Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8xRp.2.692.190	Rp.21.537.520,-	Rp.2.692.190	3 x Rp.3.209.00,-	Rp.9.627.000,	Rp.34.166.710,

4. Lukman Rahayu

Upah Mei s/d Desember 2014	Jumlah	THR	Upah Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp.2.692.190	Rp.21.537.520,-	Rp.2.692.190	3 x Rp.3.209.00,-	Rp.9.627.000,	Rp.34.166.710,

39. Bahwa Para Penggugat telah berusaha untuk merundingkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat dan tidak menghasilkan keputusan, sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (2) yang berbunyi:

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

40. Bahwa apabila ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 31 Pasal 151 ayat (2) di atas tidak terpenuhi, maka yang berlaku adalah ketentuan Pasal 151 ayat (3) yang bunyinya:

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

41. Bahwa tindakan Tergugat yang tetap pada keputusan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan Para Penggugat dengan cara:



- a. Tidak mengizinkan Para Penggugat masuk ke lingkungan Tergugat;
- b. Tidak memenuhi kewajibannya kepada Para Penggugat antara lain:
 - Tidak membayar Upah yang biasa Para Penggugat terima sejak bulan April 2014;
 - Tidak membayar iuran Kepesertaan Program JHT Jamsostek yang saat ini digantikan oleh program BPJS Ketenagakerjaan sejak bulan April 2014;
 - Tidak membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Para Penggugat yang pada tahun 2014 jatuh pada bulan Juli;

Sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah bentuk pelanggaran langsung terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3) dengan sanksi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bunyinya:

"Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";

42. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 170 di atas, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat adalah tidak sah dan karenanya harus dibatalkan demi hukum, dengan konsekuensi Tergugat membayar seluruh hak Para Penggugat berupa upah dan hak-hak lain yang biasa di terima;

43. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 96 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4) yang bunyinya:

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya 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) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan



sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum;

Maka Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

44. Bahwa berdasarkan SK Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.1746-Bangsos/2014 tanggal 21 November 2014, UMK sektor 2 Kabupaten Bekasi adalah sebesar Rp3.209.000,00 (terbilang: tiga juta dua ratus sembilan ribu rupiah);

45. Bahwa Penggugat menyadari bahwa Tergugat menginginkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat dengan dalil-dalil yang tidak dapat dibuktikan dan dipertanggung jawabkan sehingga termasuk dalam kategori Pemberhentian Tanpa Kesalahan dan karenanya berhak mendapatkan (2x) Pesangon, (1x) Penghargaan Masa Kerja, dan (1x) Penggantian Hak sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), (3) dan ayat (4);

46. Bahwa tindakan Tergugat yang bersikukuh tidak mau merubah pendiriannya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Para Penggugat membuktikan bahwa Perselisihan yang terjadi adalah keinginan Tergugat semata dan tidak mengindahkan ketentuan dasar hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Republik Indonesia. Tindakan Tergugat tersebut membuktikan bahwa Tergugat tidak memiliki itikad baik dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, oleh karenanya menurut Penggugat adalah layak dan Patut jika Tergugat diperintahkan untuk membayar denda atau biaya sebesar 5% (Lima Persen) dari seluruh hak yang seharusnya Para Penggugat terima secara tunai jika Tergugat terlambat atau tidak segera membayar sejak adanya putusan sela ini;

47. Bahwa Penggugat khawatir jika Tergugat tidak mempunyai itikad baik untuk membayarkan upah yang belum dibayarkan serta Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagaimana Penggugat dalilkan, oleh sebab itu Penggugat memohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini agar menjatuhkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan bayar walaupun ada upaya kasasi dari Tergugat;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Para Penggugat mohon Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bandung yang memeriksa dan memutuskan perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut:

I. Dalam Provisi

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat tersebut;
2. Menyatakan dan memerintahkan terhadap Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh upah dan hak-hak lainnya yang biasa Para Penggugat terima, sebagai berikut:

a. Upah

1. Lariyadi

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp. 2.692.190	Rp. 1.537.520,-	3 x Rp. 3.209.00,-	Rp. 9.627.000,-	Rp. 31.174.520,-

2. Sis Syawali

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp. 2.692.190	Rp. 21.537.520,-	3 x Rp. 3.209.00,-	Rp. 9.627.000,-	Rp. 31.174.520,-

3. Slamet

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp. 2.692.190	Rp. 21.537.520,-	3 x Rp. 3.209.00,-	Rp. 9.627.000,-	Rp. 31.174.520,-

4. Lukman Rahayu

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp. 2.692.190	Rp. 21.537.520,-	3 x Rp. 3.209.00,-	Rp. 9.627.000,-	Rp. 31.174.520,-

b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebesar 1 Bulan Upah

No	Nama	Upah/Bulan	Jumlah
1	Lariyadi	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-
2	Sis Syawali	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-



3	Slamet	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-
4	Lukman	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-

3. Menghukum Tergugat dengan memerintahkan Tergugat membayar denda atau biaya sebesar 5% (lima persen) dari seluruh hak yang seharusnya Para Penggugat terima secara tunai jika Tergugat Terlambat membayar sejak adanya Putusan Sela Perkara ini dan uang Paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (terbilang: satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan bayar walaupun ada upaya kasasi dari Tergugat;

II. Dalam Pokok Perkara

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan dan memerintahkan terhadap Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh Upah dan hak-hak lainnya yang biasa Para Penggugat terima, sebagai berikut:

a. Upah

1. Lariyadi

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp. 2.692.190	Rp. 21.537.520,-	3 x Rp. 3.209.00,-	Rp. 9.627.000,-	Rp. 31.174.520,-

2. Sis Syawali

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp. 2.692.190	Rp. 21.537.520,-	3 x Rp. 3.209.00,-	Rp. 9.627.000,-	Rp. 31.174.520,-

3. Slamet

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total



8	x	Rp.	Rp.	3	x	Rp.	Rp.	Rp.
2.692.190			21.537.520,-	3.209.00,-			9.627.000,-	31.174.520,

4. Lukman Rahayu

Upah bulan Mei s/d Desember 2014	Jumlah	Upah bulan Januari s/d Maret 2015	Jumlah	Total
8 x Rp. 2.692.190	Rp. 21.537.520,-	3 x Rp. 3.209.00,-	Rp. 9.627.000,-	Rp. 31.174.520,

b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebesar 1 Bulan Upah

No	Nama	Upah/Bulan	Jumlah
1	Lariyadi	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-
2	Sis Syawali	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-
3	Slamet	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-
4	Lukman Rahayu	Rp. 2.692.190,-	Rp. 2.692.190,-

- 3 Menghukum Tergugat dengan menyatakan dan memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Para Penggugat sebesar: 2x Pesangon, 1x Penghargaan Masa Kerja dan 1x Penggantian Hak dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama	Upah/Bulan Tahun 2015	Masa Kerja			Psngn (2x)	MK (lx)	15 %	Jumlah Pesang
			Mulai	Akhir	Jumlah				
1	Lariyadi	Rp.3.209.000,-	Sep/9 1	Mar/1 5	23Thn 6 Bln	18	8	3.9	Rp.95.949.100,
2	Sis Syawali	Rp.3.209.000,-	Jul/91	Mar/1 5	23 Thn 8 Bin	18	8	3.9	Rp.95.949.100,-
3	Slamet	Rp.3.209.000,-	Aug/9 1	Mar/1 5	23 Thn 7 Bln	18	8	3.9	Rp.95.949.100,-
4	Lukman Rahayu	Rp.3.209.000,-	Mei/0 1	Mar/1 5	13 Thn 2 Bin	18	5	3.4	Rp.84.878.050,-



- 4 Menghukum Tergugat dengan memerintahkan Tergugat membayar denda atau biaya sebesar 5% (lima persen) dari seluruh hak yang seharusnya Para Penggugat terima secara tunai jika Tergugat Terlambat membayar sejak adanya Putusan Perkara ini dan uang Paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan bayar walaupun ada upaya kasasi dari Tergugat;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar Biaya Perkara;

Subsida

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas IA Bandung yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Para Penggugat Tidak Berkualitas Sebagai Penggugat:
 - 1.1. Bahwa Para Penggugat tidak mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat karena Para Penggugat sejak tahun 1991 bekerja pada mandor Abbas yaitu mulai pembangunan gedung pabrik dan sebagian dari proyek tersebut dikerjakan oleh mandor Abbas dan Para Penggugat direkrut sebagai kuli bangunan atau kernek;
 - 1.2. Bahwa sampai saat ini produksi Tergugat tergantung kepada pesanan dan apabila pemesan ada dari luar kota maka produk tersebut dimasukkan ke dalam kemasan peti yang terbuat dari kayu kemudian baru dikirim ke tempat tujuan. Bahwa Tergugat sepenuhnya menyerahkan pembuatan kemasan peti dimaksud kepada mandor Abbas dan dikerjakan oleh Para Penggugat secara harian;
 - 1.3. Dengan demikian antara Tergugat dengan Para Penggugat tidak terdapat perjanjian kerja baik tertulis atau lisan, sebagaimana diatur dalam Pasal 50, 51 dan Pasal 52 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh karenanya Para Penggugat tidak berkualitas menggugat Tergugat;
 - 1.4. Bahwa oleh karena Para Penggugat telah menerima anjuran Mediator Nomor 567/2860/Hi-Syaker/IX/2014, tanggal 11 September 2014, sesuai dengan surat Para Penggugat Nomor 021/PUK-FKI/PT.TPG/IX/2014, tanggal 19 September 2014, maka berdasarkan Pasal 14 ayat (1 dan 2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, tentang



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Para Penggugat tidak berkualitas mengajukan gugatan ke PHI dan yang berwenang adalah pihak yang menolak;

2. Salah Menarik Pihak Tergugat:

2.1. Bahwa Tergugat hanya mempunyai hubungan pekerjaan dengan mandor Abbas yaitu dalam pembuatan kemasan peti yang bersifat temporer dan bukan pekerjaan inti maka hubungan pekerjaan antara mandor Abbas dengan Para Penggugat tidak berkaitan dengan Tergugat;

2.2. Bahwa Para Penggugat tidak tercatat sebagai karyawan pada Tergugat karena tidak pernah mengajukan surat lamaran, tidak terdapat slip gaji bahkan tidak memiliki bukti-bukti lainnya yang menandakan bahwa mereka bekerja pada Tergugat;

2.3. Bahwa oleh karena hubungan kerja sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 50, 51 dan Pasal 52 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dengan Tergugat, maka Para Penggugat telah salah menarik Tergugat dalam perkara *a quo*;

3. Gugatan Prematur:

3.1. Bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menjadi objek gugatan sebagaimana didalilkan oleh Para Penggugat belum pernah dilakukan *bipartit* antara Tergugat dengan Penggugat, sedangkan *bipartit* yang telah dilakukan adalah perselisihan perubahan status pekerja harian menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

3.2. Bahwa pertimbangan hukum Anjuran Mediator Nomor 567/2860/HI-Syaker/IX/2014, tanggal 11 September 2014, tidak menyangkut Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melainkan Perselisihan perubahan status pekerja harian menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu mengenai:

a. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat berubah dari PHL menjadi PKWTT hal ini disesuaikan pada Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Nomor KEP.100/MEN/ VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

b. Bahwa hubungan antara Tergugat dengan Penggugat berubah menjadi hubungan kerja karena pekerjaan yang dilakukan tidak bersifat borongan dan merupakan kegiatan utama, hal ini



disesuaikan dengan Pasal 12 Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Nomor 19 Tahun 2012 dan Pasal 65 ayat (1, 2, 3 dan 8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

c. Tidak memberikan pertimbangan hukum tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat apakah telah sesuai atau tidak dengan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

3.3. Bahwa amar anjuran dalam perkara ini pada intinya tidak menyatakan atau mewajibkan Tergugat membayar kompensasi, melainkan hanya mengubah hubungan kerja menjadi PKWTT sejak tahun 1995 dan membayar upah tertunggak serta mempekerjakan kembali Para Penggugat;

3.4. Bahwa dengan demikian karena pertimbangan hukum dan amar anjuran dalam perkara *a quo* tidak menyangkut perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 152 ayat (1), maka syarat-syarat gugatan *a quo* berdasarkan Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 belum terpenuhi dan harus dinyatakan prematur;

4. Gugatan Kabur:

4.1. Bahwa petitum mengenai pesangon tidak didukung penjelasan dan perincian di dalam dalil-dalil posita sehingga gugatan *a quo* menjadi kabur;

4.2. Bahwa Para Penggugat dalam gugatannya menggabungkan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan ganti rugi dan uang paksa (*dwangsom*) yang merupakan bagian dari perbuatan wanprestasi, sehingga karena gugatan wanprestasi dan penyelesaian perselisihan digabung maka gugatan Para Penggugat menjadi kabur;

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka gugatan Para Penggugat mengandung cacat formal dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung telah memberikan putusan Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, tanggal 22 Juni 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Provisi

- Menolak gugatan provisi Para Penggugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, terhitung sejak tanggal 1 April 2014 berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, masing-masing sebesar:

a. Lariyadi (Masa Kerja 22 tahun 6 bulan)

Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}2.604.000,00$	<u>Rp46.872.000,00</u>
Uang Pengh. Masa Kerja $1 \times 8 \times \text{Rp}2.604.000,00$	<u>Rp20.832.000,00</u>
Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp}67.704.000,00$	<u>Rp10.155.600,00</u>
	Rp77.859.600,00

b. Sis Syawali (Masa Kerja 22 tahun 8 bulan)

Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}2.604.000,00$	<u>Rp46.872.000,00</u>
Uang Pengh. Masa Kerja $1 \times 8 \times \text{Rp}2.604.000,00$	<u>Rp20.832.000,00</u>
Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp}67.704.000,00$	<u>Rp10.155.600,00</u>
	Rp77.859.600,00

c. Slamet (Masa Kerja 22 tahun 7 bulan)

Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}2.580.000,00$	<u>Rp46.440.000,00</u>
Uang Pengh. Masa Kerja $1 \times 8 \times \text{Rp}2.580.000,00$	<u>Rp20.640.000,00</u>
Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp}67.080.000,00$	<u>Rp10.062.000,00</u>
	Rp77.142.000,00

d. Lukman Rahayu (Masa Kerja 12 tahun 10 bulan)

Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}2.484.000,00$	<u>Rp44.712.000,00</u>
Uang Pengh. Masa Kerja $1 \times 5 \times \text{Rp}2.484.000,00$	<u>Rp12.420.000,00</u>
Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp}57.132.000,00$	<u>Rp8.569.800,00</u>
	Rp65.701.800,00

4. Membebaskan biaya perkara sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah) kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 22 Juni 2015 kemudian terhadapnya oleh Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Juni 2015 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 1 Juli 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan

Hal. 27 dari 39 hal. Put. No. 670 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



Permohonan Kasasi Nomor 62/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pada tanggal 13 Juli 2015;

Bahwa setelah itu oleh Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang pada tanggal 20 Juli 2015 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 5 Agustus 2015;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

- A. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang (*prosedural error*);
- B. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku (*error in the application of law*);
- C. Kesalahan mengenai fakta (*factual error*) Kesalahan mengenai fakta (*factual error*);
 - I. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang (*prosedural error*):
 1. Tidak berwenang:
 - 1.1. Bahwa hakim majelis perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang mengadili perkara *a quo* telah keliru menilai Anjuran Mediator Nomor 567/2860/HI-Syaker/IX/2014, tanggal 11 September 2014 karena hal-hal sebagai berikut:
 - a. Bahwa Anjuran Mediator Nomor 567/2860/HI-Syaker/IX/2014, tanggal 11 September 2014 tidak didasarkan kepada perundingan *bipartit* mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, melainkan kepada perundingan bipartit mengenai peningkatan status pekerja harian lepas menjadi pekerja tetap sebagaimana tercantum dalam anjuran halaman ke dua point Nomor 13 s/d Nomor 15;



- b. Dengan demikian anjuran dimaksud tidak memenuhi syarat yang ditetapkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan menurut ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 gugatan *a quo* tidak memenuhi syarat formal oleh karenanya *Judex Facti* tidak berwenag mengadili perkara *a quo*;
- c. Fakta-fakta bahwa anjuran mediator dan gugatan *a quo* mengandung cacat formil dapat dijelaskan di bawah ini yaitu:
 - Rangkaian perundingan *bipartit* yang dijelaskan dalam anjuran mediator di halaman 2 point Nomor 13 s/d Nomor 15 adalah mengenai perselisihan peningkatan status PHL menjadi PKWTT;
 - Bahwa sejak 14 April 2014 Para Penggugat tidak lagi bekerja, namun pada hari yang sama yaitu tanggal 14 April 2014 Termohon Kasasi sudah mengajukan perundingan *bipartit* yang ke dua;
 - Perundingan *bipartit* ke dua adalah merupakan kelanjutan *bipartit* tanggal 25 Maret 2014 tentang PHL dan *outsourcing*;
 - Bahwa agenda perundingan *bipartit* tanggal 30 April 2014 adalah mengenai "Pekerja Harian Lepas (PHL) yang masa kerjanya di atas 10 tahun tidak kunjung diangkat menjadi pekerja tetap";

2. Melampaui Batas Wewenang:

Bahwa *Judex Facti* telah melampaui batas kewenangan di dalam memutus perkara ini terbukti dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Bahwa dari uraian petitum baik dalam provisi dan pokok perkara tidak ada satu tuntutanpun meminta agar hubungan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dinyatakan putus karena PHK, namun *Judex Facti* dalam amar putusannya point 2 "Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat, terhitung sejak tanggal 1 April 2014 berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". Dengan demikian Hakim Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah melampaui batas kewenangannya dan telah melanggar ketentuan Pasal 30 ayat (1) huruf a, Undang-Undang



Nomor 14 Tahun 1985 yo. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004;

- b. Bahwa gugatan *a quo* diajukan oleh Termohon Kasasi penuh dengan keragu-raguan karena di dalam posita disebutkan bahwa PHK tidak sah dan harus dibatalkan (*vide point 42* gugatan) dan implikasi dalil ini adalah minta dipekerjakan kembali sedangkan di posita lainnya disebutkan PHK yang dilakukan adalah kategori tanpa kesalahan (*vide point 45* gugatan) dan tujuan dari posita ini adalah untuk mendapatkan 2 x pesangon, 1 x penghargaan masa kerja dan 1 x penggantian hak;
 - c. Bahwa dua dalil posita sebagaimana disebutkan di atas membuat petitum gugatan *a quo* kabur, apakah dipekerjakan kembali atau menerima pesangon dan hak-hak lainnya berdasarkan PHK yang tidak sah, namun *Judex Facti* menggiring pertimbangannya kepada Pasal 164 ayat (3) tanpa terlebih dahulu melihat bahwa tidak ada petitum yang meminta agar menetapkan perubahan status PHL menjadi PKWTT, dengan demikian amar yang mengabdikan tentang pesangon dan hak-hak lainnya adalah merupakan tindakan yang melampaui batas kewenangan;
 - d. Bahwa di dalam petitum gugatan *a quo*, tidak terdapat tuntutan yang bersifat alternatif dengan rangkaian dukungan posita yang berjenjang sampai kepada petitum penetapan tentang PHL menjadi PKWTT, PHK dan Pesangon, namun *Judex Facti* langsung menetapkan dalam amar tentang PHK dan pesangon, hal ini adalah bentuk pelanggaran yaitu melampaui batas kewenangan;
- II. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku (*error in the application of law*):

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam putusan perkara *a quo* pada halaman 111 alinea pertama, ke tiga dan ke empat, halaman 112 alinea pertama sampai dengan alinea ke empat yang berbunyi sebagai berikut:

1. Halaman 111 alinea pertama berbunyi sebagai berikut:

"...Menimbang bahwa berdasarkan keterangan para saksi tersebut dengan hari kerja (6) hari selama seminggu, maka jumlah hari masuk kerja Para Penggugat di perusahaan Tergugat adalah minimal 25



(dua puluh lima) hari atau lebih dari 21 (dua puluh satu) hari selama sebulan, padahal, berdasarkan ketentuan Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, hubungan kerja pekerja harian lepas wajib disesuaikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3)... dst”;

2. Halaman 111 alinea ke tiga berbunyi sebagai berikut”:

”...Menimbang, bahwa tidak adanya perjanjian kerja tertulis antara Para Penggugat dengan Tergugat sama sekali tidak dapat dijadikan alasan bagi Tergugat untuk menyatakan bahwa Tergugat tidak mempunyai hubungan kerja dengan Para Penggugat. Karena berdasarkan, ketentuan bab I Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud hubungan kerja itu adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang, mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

3. Halaman 112 alinea pertama berbunyi sebagai berikut”:

”... Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) undang-undang tersebut perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis.”

4. Halaman 112 alinea ke dua berbunyi sebagai berikut”:

”... Menimbang bahwa juga berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam setiap perjanjian kerja atau PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam undang-undang tersebut dan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sehingga dengan demikian status tenaga kerjanya menjadi pekerja/tenaga kerja tetap”;

5. Halaman 112 alinea ke empat berbunyi sebagai berikut”:

”... Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena selama ini hubungan kerja tersebut dibuat dengan dasar perjanjian kerja tidak tertulis, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sehingga dengan demikian status tenaga kerja Para Penggugat menjadi pekerja atau tenaga kerja tetap, terhitung sejak hubungan



kerja itu ada atau sejak Para Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat.”

6. Halaman 112 alinea ke enam berbunyi sebagai berikut”:

”...Menimbang, bahwa karena PHK terhadap Para Penggugat dilakukan tanpa adanya kesalahan Para Penggugat, maka sesuai konvensi dalam hukum ketenagakerjaan dan dengan menganalogkan pada PHK karena alasan efisiensi, maka sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Para Penggugat berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 163 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4)”;

7. Halaman 113 alinea ke dua berbunyi sebagai berikut”:

”...Menimbang, dengan alasan dan pertimbangan hukum di atas, maka Para Penggugat berhak atas:

a. Lariyadi (masa kerja 22 tahun 6 bulan)

Uang pesangon 2 x 9 x Rp2.604.000,00	Rp46.872.000,00
Uang Penghargaan masa kerja 1 x 8 x Rp2.604.000,00	Rp20.832.000,00
Uang penggantian hak 15% x Rp67.704.000,00	<u>Rp10.155.600,00</u>
	Rp77.859.600,00

b. Sis Syawali (masa kerja 22 tahun 8 bulan)

Uang pesangon 2 x 9 x Rp2.604.000,00	Rp46.872.000,00
Uang penghargaan masa kerja 1 x 8 x Rp2.604.000,00	Rp20.832.000,00
Uang penggantian hak 15% x Rp67.704.000,00	<u>Rp10.155.600,00</u>
	Rp77.859.600,00

c. Slamet (masa kerja 22 tahun 7 bulan)

Uang pesangon 2 x 9 x Rp2.580.000,00	Rp46.440.000,00
Uang penghargaan masa kerja 1 x 8 x Rp2.580.000,00	Rp20.640.000,00
Uang penggantian hak 15% x Rp67.080.000,00	<u>Rp10.062.000,00</u>
	Rp77.142.000,00

d. Lukman Rahayu (masa kerja 12 tahun 10 bulan)

Uang pesangon 2 x 9 x Rp2.484.000,00	Rp44.712.000,00
Uang penghargaan masa kerja 1 x 5 x Rp2.484.000,00	Rp12.420.000,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang penggantian hak 15% x Rp57.132.000,00 Rp8.569.800,00

Rp65.701.800,00

Ad.1. Penerapan Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tidak tepat dan keliru;

- a. Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, tidak berlaku terhadap Pemohon Kasasi/Tergugat namun berlaku kepada mandor Abbas selaku pemberi pekerjaan, upah dan perintah kepada Termohon Kasasi/Para Penggugat;
- b. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tidak mempunyai hubungan hukum dengan Termohon Kasasi/Para Penggugat karena Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak pernah mengajukan lamaran kerja kepada Pemohon Kasasi/Tergugat, tidak terdaftar sebagai karyawan, tidak memiliki slip gaji dan tidak terdaftar dalam absensi pada perusahaan;
- c. Bahwa keterangan para saksi yang menerangkan bahwa Termohon Kasasi/Para Penggugat dengan hari kerja 6 (enam) hari selama seminggu tidak didukung alat bukti tertulis karena nama-nama Termohon Kasasi tidak terdaftar di absensi pada Pemohon Kasasi/Tergugat;

Ad.2. Penerapan ketentuan bab I, Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kepada hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah salah dan keliru karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja pembuatan kemasan peti kayu pada Pemohon Kasasi/Tergugat adalah lingkup kewenangan mandor Abbas termasuk merekrut Para Termohon Kasasi/Penggugat, dimana kapasitas mandor Abbas dapat dikategorikan sebagai pengusaha sesuai ketentuan Pasal 1 angka (15) jo. Pasal 1 ayat (5) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 ayat (3) huruf (a) Kepmenakertrans Nomor Kep.

Hal. 33 dari 39 hal. Put. No. 670 K/Pdt.Sus-PHI/2015



100/MEN/VI/2004 yang pada intinya menyatakan bahwa "orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri";

- b. Bahwa dari ketentuan-ketentuan tersebut dan dihubungkan dengan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang menyatakan "perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan." Bahwa dengan demikian mandor Abbas mempekerjakan Para Termohon Kasasi/Penggugat untuk membuat kemasan peti kayu pada Pemohon Kasasi/Tergugat tidak bertentangan dengan hukum, walaupun hubungan kerja tersebut secara lisan;
- c. Bahwa tidak ada satu ketentuan peraturan yang melarang hubungan kerja antara Termohon Kasasi/Para Pengugat dengan mandor Abbas dalam kapasitas pengusaha perseorangan yang bersifat harian (PHL) dalam hal pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pada Pemohon Kasasi/Tergugat selaku perusahaan yang berbadan hukum walaupun Abbas sendiri selaku mandor pada Pemohon Kasasi/Tergugat;
- d. Penerapan ketentuan bab I, Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih tepat adalah kepada hubungan kerja antara mandor Abbas dengan Termohon Kasasi/Para Pengugat yaitu karena:
- e. Termohon Kasasi/Para Pengugat adalah pekerja yang direkrut oleh mandor Abbas sendiri sehingga hubungan kerja bersifat lisan (*vide* Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013), dengan demikian ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang unsur pekerjaan, upah dan perintah berlaku dalam hubungan kerja antara Termohon Kasasi/Penggugat dengan mandor Abbas;
- f. Bahwa unsur pekerjaan adalah hanya terhadap pembuatan kemasan peti kayu yang bersifat berubah-



ubah sedangkan upah diberikan setiap minggu dan perintah pekerjaan adalah dari mandor Abbas kepada Termohon Kasasi/Para Penggugat;

- g. Bahwa Para Pemohon Kasasi tidak mempunyai hubungan hukum dengan Termohon Kasasi/Para Penggugat, karena Termohon Kasasi tidak termasuk karyawan pada Pemohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah memberikan pekerjaan, upah dan perintah, sehingga unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam hubungannya dengan Termohon Kasasi/Para Tergugat tidak terbukti;

Ad.3, 4 dan 5.

Penerapan Pasal 51 ayat (1) dengan Pasal 57 ayat (2) dalam putusan perkara *a quo* jelas keliru:

- a. Bahwa perjanjian kerja dengan Para Penggugat adalah pekerja harian lepas (PHL) yang bersifat lisan, hal ini telah sesuai dengan Pasal 51 ayat (1), namun kemudian *Judex Factie* memberikan pertimbangan bahwa akibat perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis maka hubungan kerja dimaksud berubah menjadi perjanjian kerja tidak tertentu, dimana dasar perubahan tersebut adalah dengan penerapan hukum yang salah yaitu Pasal 57 ayat (2) tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
- b. Bahwa penerapan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam putusan *a quo* sangat keliru dan tidak tepat, karena ketentuan yang berlaku terhadap Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah bab V Pasal 10 s/d 12 Kepmenakertrans Nomor: Kep. 100/MEN/VI/2004. sedangkan Ketentuan PKWT adalah untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, sedangkan objek pekerjaan Para Penggugat dalam perkara *a quo* adalah



pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume;

- c. Bahwa *Judex Factie* mencampur-adukkan dua ketentuan hukum yang sangat berbeda satu sama lain dalam putusan perkara *a quo*, yaitu mengenai ketentuan pekerja harian lepas dan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu hal ini sangat bertentangan dengan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 yo. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004;
- d. Bahwa dengan demikian penerapan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pekerja harian lepas untuk menetapkan status Para Penggugat menjadi pekerja tetap adalah sangat tidak tepat;

Ad.6. Penerapan Pasal 164 ayat (3) dengan Pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) dalam putusan perkara *a quo* jelas keliru karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan pasal dimaksud adalah PHK terhadap efisiensi, sedangkan berakhirnya hubungan kerja Para Termohon Kasasi/Para Penggugat dengan mandor Abbas, diakibatkan sifat pekerjaan yang selalu berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan pembuatan kemasan peti kayu;
- b. Bahwa perintah kerja kepada mandor Abbas adalah tergantung apakah ada pesanan dari konsumen yang menggunakan kemasan peti kayu atau tidak, kalau ada maka mandor Abbas memerintahkan Termohon Kasasi/Para Penggugat untuk membuatnya, sedangkan apabila pesanan tidak ada maka Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak masuk kerja;
- c. Bahwa berakhirnya hubungan kerja dengan pekerja harian lepas dalam perkara *a quo* diakibatkan kondisi pekerjaan itu sendiri yang selalu berubah-ubah yang kadang kala ada dan tidak ada ataupun atas kehendak pemberi pekerjaan itu sendiri atau atas kemauan pekerja sendiri;
- d. Bahwa sebelum perkara *a quo* diajukan pada PHI pada Pengadilan Negeri Bandung belum ada putusan hukum

Hal. 36 dari 39 hal. Put. No. 670 K/Pdt.Sus-PHI/2015



yang menetapkan Termohon Kasasi/Para Penggugat sebagai pekerja tetap pada Pemohon Kasasi/Tergugat dan baru dalam perkara *a quo*, maka sangat keliru apabila perhitungan atas 2 (dua) kali uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 163 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4), karena perhitungan dimaksud bersifat mundur dan oleh karenanya putusan *a quo* tidak mencerminkan keadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 yo. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004;

Ad.7. Penerapan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap perhitungan atas 2 (dua) kali uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 163 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) sangat tidak tepat dan salah karena:

- a. Bahwa Pasal 164 ayat (3) tidak bisa diterapkan terhadap berakhirnya hubungan kerja dengan Termohon Kasasi/Para Penggugat, karena ketentuan yang mengatur tentang berakhirnya hubungan pekerja harian lepas adalah karena dalam perkara *a quo* pesanan kaca yang menggunakan kemasan peti kayu tidak ada pada saat itu dan hal ini selalu berubah-ubah;
- b. Bahwa Pasal 164 ayat (3) hanya berlaku terhadap perusahaan yang melakukan efisiensi sedangkan pada Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah ada efisiensi karyawan dan pekerjaan;
- c. Dengan demikian perhitungan atas 2 (dua) kali uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 163 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) sangat tidak tepat dan salah, karena tidak mencerminkan rasa keadilan terhadap perusahaan dan telah melanggar ketentuan Pasal 28 Undang-Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 14 Tahun 1985 yo. Undang-Undang Nomor 5
Tahun 2004;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama Memori Kasasi tanggal 13 Juli 2015 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 5 Agustus 2015, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mengabulkan gugatan Para Penggugat atas uang pesangon telah benar penerapan hukumnya;
- Bahwa sebagaimana juga telah dipertimbangkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat bukan Perjanjian Kerja Harian Lepas karena melanggar ketentuan Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 100/VI/2004, dan juga berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan kerja tersebut adalah antara Para Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan undang-undang maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. Tamindo Permai Glass, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi ditolak, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan Pemohon Kasasi;

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 dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

Hal. 38 dari 39 hal. Put. No. 670 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. TAMINDO PERMAI GLASS**, tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis** tanggal **26 Nopember 2015** oleh H. Yulius, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, S.H.,M.H., dan Dr. Horadin Saragih, 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 oleh Victor Togi Rumahorbo, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota;
ttd./Arsyad, S.H.,M.H.

Ketua;

ttd./H. Yulius, S.H.,M.H.

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

Biaya-biaya:

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi	<u>Rp 489.000,00</u>
Jumlah	Rp 500.000,00

Panitera Pengganti:

ttd./

Victor Togi Rumahorbo, S.H.,M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.MH

Nip. 19591207 1985 12 2 002.