



PUTUSAN

Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

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

PT SUPRA IMPERITARA SENTOSA, yang diwakili oleh Direktur Utama Tito Rusli, berkedudukan di Jalan Kotanopan I Nomor 31 Medan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rudyanto Simanjuntak, S.H., M.H., dan Subril Razak, S.H., Para Advokat, beralamat Jalan Mayjen. S. Siswomiharjo, (Jalan Perdana) Nomor 123-125, Kelurahan Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 November 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

BUSRA, bertempat tinggal di Jalan Bandar Labuhan, Dusun III Nomor 32, Desa Tanjung Morawa A, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat telah bekerja dengan Tergugat selama lebih kurang 26 tahun dihitung sejak bulan Juni 1988 sampai dengan 7 Maret 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Manager Administrasi Perpajakan dan Personalia dan menerima upah terakhir sebesar Rp8.800.000,00 per-bulan;
2. Bahwa perusahaan Tergugat bergerak di bidang pembuatan kertas tisu, kertas serbet, kertas toilet dan pembalut wanita dimana pada awalnya perusahaan Tergugat berbadan hukum Perseroan Comanditer yang bernama CV Imperial Paper Product dan pada tanggal 10 Februari 1992 berubah menjadi badan hukum Perseroan Terbatas dan berganti nama menjadi PT Supra Imperitara Sentosa dengan alamat pabrik di Jalan Irian Nomor 202 Tanjung Morawa;

Halaman 1 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



3. Bahwa Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat sejak Penggugat baru tamat dari Sekolah Menengah Atas (SMA) pada bulan Juni 1988 dimana ketika itu Penggugat bekerja sembari kuliah, maka oleh karenanya Penggugat hanya bekerja setengah hari saja yakni masuk sekitar jam 12.30 siang dan pulang sekitar pukul 15.30 WIB;
4. Bahwa kebiasaan Penggugat yang masuk kerja setengah hari terus berjalan selamanya sampai Penggugat di PHK oleh Tergugat pada tanggal 7 Maret 2014 dan oleh karena Penggugat bekerja hanya setengah hari saja, maka upah Penggugat juga dibayar setengahnya saja;
5. Bahwa adapun daftar upah Penggugat sejak tahun 2005 s/d tahun 2014 berdasarkan data dari Kantor Jamsostek adalah sebagai berikut:
 - a) Tahun 2005 upah Penggugat sebesar Rp2.600.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp1.300.000,00;
 - b) Tahun 2006 upah Penggugat sebesar Rp2.800.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp1.400.000,00;
 - c) Tahun 2007 upah Penggugat sebesar Rp3.000.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp1.500.000,00;
 - d) Tahun 2008 upah Penggugat sebesar Rp5.000.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp2.500.000,00;
 - e) Tahun 2009 upah Penggugat sebesar Rp5.000.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp2.500.000,00;
 - f) Tahun 2010 upah Penggugat sebesar Rp6.000.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp3.000.000,00;
 - g) Tahun 2011 upah Penggugat sebesar Rp7.000.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp3.500.000,00;
 - h) Tahun 2012 upah Penggugat sebesar Rp8.000.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp4.000.000,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- i) Tahun 2013 upah Penggugat sebesar Rp8.800.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp4.400.000,00;
- j) Tahun 2014 upah Penggugat sebesar Rp8.800.000,00 per-bulan akan tetapi yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah sebesar Rp.4.400.000,00;
6. Bahwa adapun daftar upah tersebut di atas Penggugat peroleh dari data yang ada di Kantor Jamsostek Tanjung Morawa karena di perusahaan Tergugat tidak ada dibuat daftar upah;
7. Bahwa upah yang diterima Penggugat setiap bulannya hanya separuh dari jumlah upah Penggugat yang sebenarnya dan hal itu tidak pernah Penggugat permasalahan karena kenyataannya Penggugat hanya bekerja setengah hari saja setiap harinya atau masuk kantor sekitar Pukul 12.30 WIB;
8. Bahwa kebiasaan Penggugat yang masuk kerja setengah hari saja, selama ini tidak pernah dipermasalahkan oleh Tergugat dan tidak pernah menjadi persoalan antara Tergugat dengan Penggugat karena memang hal itu telah menjadi semacam kesepakatan tidak tertulis antara Penggugat dengan Tergugat dimana kebiasaan merupakan salah sumber hukum ketenaga kerjaan yang patut dijadikan pedoman;
9. Bahwa akan tetapi tanpa sebab yang jelas pada tanggal 07 Maret 2013 secara tiba-tiba pihak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat melalui surat Tergugat tertanggal 7 Maret 2014 dengan alasan Penggugat telah melakukan kesalahan berat yakni terdapat selisih antara upah yang Penggugat terima setiap bulannya dengan upah yang dilaporkan ke Jamsostek;
10. Bahwa alasan yang dikemukakan Tergugat tersebut adalah terlalu mengada-ada dan tidak berdasar karena sesungguhnya upah yang dilaporkan Penggugat ke Jamsostek adalah merupakan upah Penggugat yang sebenarnya dengan jabatan Penggugat sebagai Manager Administrasi Perpajakan dan Personalia sedangkan upah yang diterima Penggugat setiap bulannya adalah upah kerja Penggugat yang hanya bekerja untuk setengah hari saja sehingga dalam hal ini tidak ada pihak yang dirugikan baik Tergugat maupun Penggugat;
11. Bahwa selama Penggugat bekerja dengan Tergugat atau setidaknya-tidaknya dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir ini Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan dalam bentuk apapun sehingga Penggugat sama

Halaman 3 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



sekali tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari pihak Tergugat karena melakukan kesalahan kerja;

12. Bahwa oleh karena itu tindakan Tergugat yang tidak lagi memperbolehkan Penggugat bekerja adalah merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan semena-mena yang bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;
13. Bahwa oleh karena itu tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan semena-mena terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) *jo.* Pasal 152 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut menjadi tidak sah karena tidak dirundingkan terlebih dahulu oleh pihak Tergugat dengan pihak Penggugat dan belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka oleh karena itu sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tersebut menjadi adalah tidak sah dan batal demi hukum;
14. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan tindakan sepihak dan semena-mena dan tanpa terlebih dahulu diberikan surat peringatan, maka Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
15. Bahwa tindakan Tergugat yang telah melarang Penggugat untuk bekerja adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dengan demikian Penggugat berhak menerima upah selama tidak bekerja atau selama perselisihan ini masih dalam proses persidangan sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
16. Bahwa oleh karena upah merupakan hak yang harus diterima oleh Penggugat secara rutin setiap bulannya dimana sejak bulan Maret 2014 upah Penggugat tidak lagi diberikan oleh Tergugat maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat agar membayar upah Penggugat selama dilarang bekerja oleh Tergugat secara terlebih dahulu



(*uitvoerbaar bij voorraad*) yang diputus dalam putusan sela/provisi walaupun ada upaya hukum kasasi ataupun *verzet*;

17. Bahwa apabila pihak Tergugat tidak bersedia membayarkan upah Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

18. Bahwa atas persoalan tersebut pihak Penggugat telah meminta bantuan Mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang untuk melakukan Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, akan tetapi perundingan Mediasi tersebut juga gagal menyelesaikan perselisihan secara damai sehingga keluar surat anjuran dari Lembaga Mediasi Nomor 560/270/DTKTR/2014, tertanggal 15 Juli 2014 (*anjuran terlampir*);

19. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat, sedangkan Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan kerja dan tidak pernah memperoleh surat peringatan dari Tergugat, maka Penggugat memohon dengan hormat kepada Yang Mulia Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Medan untuk berkenan mengabulkan tuntutan Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditambah upah selama dilarang bekerja yang dihitung selama 12 (dua belas) bulan, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon $9 \times \text{Rp}8.800.000,00 \times 2 = \text{Rp}158.400.000,00$
- Uang penghargaan masa kerja $10 \times \text{Rp}8.800.000,00 = \text{Rp}88.000.000,00$
 $= \text{Rp}246.400.000,00$
- Uang penggantian hak perumahan dan pengobatan
 $15 \% \times \text{Rp}246.400.000,00 = \text{Rp}36.960.000,00$
- Upah proses selama 12 bulan $= 12 \times \text{Rp}8.800.000,00 = \text{Rp}105.600.000,00$
Jumlah $= \text{Rp}388.960.000,00$

Total keseluruhan uang kompensasi PHK yang harus diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp388.960.000,00 (tiga ratus delapan puluh delapan juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah);



20. Bahwa oleh karena Penggugat khawatir pihak Tergugat tidak memiliki iktikad baik untuk membayar hak-hak Penggugat setelah putusan perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap, maka beralasan menurut hukum apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta benda milik Tergugat;

21. Bahwa oleh karena terbukti tindakan PHK yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, maka cukup beralasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk kiranya berkenan menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu/serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun Tergugat melakukan upaya hukum kasasi atau *verzet*;

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

DALAM PUTUSAN SELA

- Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama tidak diperkenankan bekerja oleh Tergugat sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan pihak Tergugat telah pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan semena-mena terhadap Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana tercantum dalam surat gugatan tersebut di atas berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak perumahan dan pengobatan serta perawatan dan upah selama tidak bekerja, yaitu:

- Uang pesangon $9 \times \text{Rp}8.800.000,00 \times 2 = \text{Rp}158.400.000,00$

- Uang penghargaan masa kerja $10 \times \text{Rp}8.800.000,00 = \underline{\text{Rp} 88.000.000,00}$
 $= \text{Rp}246.400.000,00$

- Uang penggantian hak perumahan dan pengobatan
 $15 \% \times \text{Rp}246.400.000,00 = \text{Rp} 3.696.000,00$

- Upah proses selama 12 bulan $= 12 \times \text{Rp}8.800.000,00 = \underline{\text{Rp}105.600.000,00}$

Jumlah $= \text{Rp}388.960.000,00$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total keseluruhan uang kompensasi PHK yang harus diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp388.960.000,00 (tiga ratus delapan puluh delapan juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah);

4. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta benda milik Tergugat;
5. Menyatakan putusan perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun timbul *verset* atau kasasi;
6. Menyatakan upah Penggugat selama tidak bekerja dibayar terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun timbul *verset* atau kasasi;
7. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat;

Subsida

Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Bahwa Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Tergugat (*incasu* PT Supra Imperitara Sentosa) berkaitan dengan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang konon telah bekerja selama lebih kurang 26 tahun terhitung sejak bulan Juni 1988 sampai dengan 7 Maret 2014 dengan jabatan terakhir sebagai Manager Administrasi Perpajakan dan Personalia dan menerima upah terakhir sebesar Rp8.800.000,00 per-bulan;

Bahwa akan tetapi pada kenyataannya:

a. Bahwa awal bekerjanya Penggugat pada Tergugat adalah hanya ingin belajar mencari pengalaman kerja sambil kuliah di pagi hari dan siangnya bekerja sebagai tenaga *free-lance* (tidak terikat) membantu karyawan yang bernama Kok Chiang untuk mengurus PPH, SPT, PPN dan SPT Tahunan serta Jamsostek karyawan Tergugat (*in casu* PT Supra Imperitara Sentosa). Sehingga oleh karenanya Penggugat bukanlah sebagai "pekerja" sebagaimana dipersyaratkan di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya menyebutkan:

- (i) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, (*vide*: ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Oleh karenanya di dalam perkara *a quo*:

Halaman 7 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Tidak pernah ada sama sekali perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat, baik secara tertulis maupun secara lisan;

Syarat-syarat kerja yang berlaku pada Tergugat (*in casu* PT Supra Imperitara Sentosa), sama sekali tidak berlaku terhadap Penggugat, salah satu diantaranya yaitu Penggugat hanya bekerja mulai jam 12.30 s/d 15.30 WIB dari hari Senin s/d Jumat, sedangkan pada hari Sabtu Penggugat tidak bekerja, (mohon bandingkan dengan ketentuan Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

(ii) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, (*vide*: ketentuan Pasal 1 ayat (15) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Oleh karenanya di dalam perkara *a quo*:

Tergugat tidak memiliki sama sekali kewenangan untuk memerintah Penggugat, sebab selama ini Penggugat bekerja secara independen dan tidak tunduk/takluk di bawah perintah Tergugat sebagai majikan, oleh karena memang Penggugat adalah tenaga *free-lance* (tidak terikat) di PT Supra Imperitara Sentosa (*in casu* Tergugat);

(iii) Berdasarkan surat dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tanggal 15 Juli 2014, Nomor 560/2713/DTKTR/2014, Perihal: Anjuran, dimana pada pokoknya tidak ada sama sekali mengakomodir status dan kedudukan Penggugat sebagai pekerja, sebagaimana dipersyaratkan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Bahwa selain dari pada itu, Penggugat telah melakukan kesalahan berat, yaitu:

(i) Telah mendaftarkan dirinya sebagai peserta Jamsostek Tergugat mulai dari tahun 2003 s/d 2014, yaitu adalah jumlah upah/honor yang dilaporkan kepada Jamsostek 2 (dua) kali lipat lebih besar dari upah/honor yang sebenarnya diterima, sehingga dengan demikian atas tindakan Penggugat tersebut telah terjadi manipulasi, pencurian, atau penggelapan uang milik perusahaan serta memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, (*vide* : ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf a & b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

(ii) Telah membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yaitu melakukan provokasi pekerja di pabrik dan toko untuk menuntut kenaikan upah, padahal perusahaan telah menaikkan upah pekerja pabrik sesuai UMSK Kabupaten Deli Serdang tahun 2014, (*vide*: ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Bahwa berdasarkan uraian faktual dan *Juridis* tersebut di atas, maka membawa konsekwensi *Juridis* bagi Penggugat tidak berhak dan berkapasitas untuk mengajukan gugatan *a quo* dalam menuntut hak-hak normatifnya, atau dengan kata lain Penggugat tidak memiliki *legal standing* untuk mengajukan gugatan *a quo* dalam menuntut hak-hak normatifnya;

Bahwa berdasarkan uraian faktual dan *Juridis* di atas, maka surat gugatan Penggugat mohon untuk dinyatakan "*niet ontvankelijk verklaard*";

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Mdn. tanggal 13 November 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI:

- Menolak gugatan Provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat yakni Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah selama dalam proses atau tidak dipekerjakan dengan rincian sebagai berikut:

- Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}4.400.000,00$ = Rp 79.200.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $10 \times 1 \times \text{Rp}4.400.000,00$ = Rp 44.000.000,00 +
Jumlah = Rp123.200.000,00
- Penggantian Hak Perumahan & Pengobatan
 $15\% \times \text{Rp}123.200.000,00$ = Rp 18.480.000,00 +
Jumlah = Rp141.680.000,00
- Upah selama dalam Proses

Halaman 9 dari 24 hal. Put. Nomor 319 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9 bulan x Rp4.400.000,00 = Rp 39.600.000,00 +
Jumlah = Rp181.280.000,00

Terbilang (seratus delapan puluh satu juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah);

4. Membebaskan kepada Tergugat biaya yang timbul dari perkara ini sebesar Rp281.000,00 (dua ratus delapan puluh satu ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 13 November 2013, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 November 2014, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 November 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 62/Kas/2014/PHI Mdn. jo. Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/PN 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 3 Desember 2014;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi dahulu Tergugat telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 11 Nopember 2014, kemudian Termohon Kasasi dahulu Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 23 Desember 2014;

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:

Dalam Eksepsi

Bahwa eksepsi Pemohon Kasasi "Tentang Eksepsi *Diskualifikasi*", adalah tepat dan beralasan, sebab:

- a. Bahwa Termohon Kasasi bukanlah sebagai "pekerja", apalagi sebagai seorang Manager Administrasi Perpajakan dan Personalia di PT Supra Imperitara Sentosa sebagaimana dipersyaratkan di dalam Undang Undang

Halaman 10 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya menyebutkan:

- (i) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, (*vide*: ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Oleh karenanya di dalam perkara *a quo*:

--- Tidak pernah ada sama sekali perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, baik secara tertulis maupun secara lisan, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan);

--- Syarat-syarat kerja yang berlaku pada Pemohon Kasasi (*in casu* PT Supra Imperitara Sentosa), sama sekali tidak berlaku terhadap Termohon Kasasi, salah satu diantaranya yaitu Termohon Kasasi hanya bekerja mulai jam 12.30 s/d 15.30 WIB dari hari Senin s/d Jumat, sedangkan pada hari Sabtu Termohon Kasasi tidak bekerja, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan serta bandingkan dengan ketentuan Pasal 77 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

--- Padahal sesuai Pasal 10 ayat 3 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Supra Imperitara Sentosa dengan PUK F SP KEP SPSI PT Supra Imperitara Sentosa secara tegas mengatur tentang jam kerja sebagai berikut:

- hari Senin s/d Kamis: 08.00 - 12.00 WIB.
12.00 - 13.00 WIB.
13.00 - 16.00 WIB.

Dengan waktu istirahat makan siang/sholat selama 1 (satu) jam

- hari Jumat : 08.00 - 12.00 WIB.
12.00 - 13.00 WIB.
13.30 - 16.30 WIB.

Dengan waktu istirahat makan siang/sholat selama 1 ½ (satu setengah) jam

- hari Sabtu : 08.00 - 13.00 WIB.

- (ii) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, (*vide* : ketentuan Pasal 1 ayat (15) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);



Oleh karenanya di dalam perkara *a quo* :

- Tidak ada perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi yang menyangkut syarat dan ketentuan kerja, baik tertulis maupun lisan. Sehingga Pemohon Kasasi tidak memiliki sama sekali kewenangan untuk memerintah Termohon Kasasi, sebab selama ini Termohon Kasasi bekerja secara independen dan tidak tunduk/takluk di bawah perintah Pemohon Kasasi sebagai majikan, termasuk untuk mematuhi ketentuan jam kerja dimaksud, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan);
- Kompensasi yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi sebagai imbalan jasanya adalah dalam bentuk honorarium dan bukan upah atau gaji, oleh karena memang Termohon Kasasi adalah tenaga *free-lance* (tidak terikat) di bidang Administrasi Perpajakan dan Jamsostek di PT Supra Imperitara Sentosa (*in casu* Tergugat) dengan penghasilan terakhir berupa honorarium sebesar Rp4.400.000,00 (empat juta empat ratus ribu rupiah) per-bulan, sama halnya hubungan kerja antara konsultan dengan kliennya, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan dan keterangan saksi Pemohon Kasasi: Jakob & Erinawaty serta bukti Pemohon Kasasi bertanda T - 07);
- (iii) Berdasarkan Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tanggal 15 Juli 2014, Nomor 560/2713/DTKTR/2014, dimana pada pokoknya tidak ada sama sekali mengakomodir status dan kedudukan Termohon Kasasi sebagai pekerja, sebagaimana dipersyaratkan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Bahwa selain dari pada itu, Termohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat, yaitu telah mendaftarkan dirinya sebagai peserta Jamsostek Pemohon Kasasi mulai dari tahun 2003 s/d 2014, yaitu adalah jumlah upah/honor yang dilaporkan kepada Jamsostek 2 (dua) kali lipat lebih besar dari upah/honor yang sebenarnya diterima, sehingga dengan demikian atas tindakan Termohon Kasasi tersebut telah terjadi manipulasi, pencurian, atau penggelapan uang milik perusahaan serta memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga telah merugikan perusahaan, disamping memberikan keuntungan bagi Termohon Kasasi pada saat terjadinya klaim Jaminan Hari Tua (JHT) karena dapat memperoleh Jaminan Hari Tua (JHT)

Halaman 12 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



lebih besar/banyak, (mohon simak dan perhatikan keterangan saksi Pemohon Kasasi: Erinawaty & Dewi Juliani Purba dan dihubungkan dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf a & b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

--- Bahwa berdasarkan uraian faktual dan *Juridis* tersebut di atas, maka membawa konsekwensi *Juridis* bagi Termohon Kasasi tidak berhak dan berkapasitas untuk mengajukan gugatan *a quo* dalam menuntut hak-hak normatifnya, atau dengan kata lain Termohon Kasasi tidak memiliki *legal standing* untuk mengajukan gugatan *a quo* dalam menuntut hak-hak normatifnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Tentang Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, sebagaimana ternyata dari pertimbangan hukum yang dengan begitu saja sampai pada kesimpulannya, sebagai berikut:

".....bahwa ketentuan Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur bahwa "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh" dan selanjutnya dipertegas dalam Pasal 51 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan", maka Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (15) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", (*vide*: pertimbangan hukum pada halaman 41, alinea kedua);

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang demikian tersebut terlampaui *sumier*, dan *subjektif* serta telah mengabaikan secara terang-terangan prinsip-prinsip hukum perdata materil dan atau hukum perdata formil, sehingga telah melanggar azas "*audi et alteram partem*", atau telah bertindak sangat partial ke arah Termohon Kasasi, oleh karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali pembelaan diri Pemohon Kasasi, sebagai berikut:

- Bahwa Termohon Kasasi bukanlah sebagai "pekerja", apalagi sebagai seorang Manager Administrasi Perpajakan dan Personalia di PT Supra Imperitara Sentosa sebagaimana dipersyaratkan di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya menyebutkan:

Halaman 13 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- (i) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, (*vide* : ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Oleh karenanya di dalam perkara *a quo*:

--- Tidak pernah ada sama sekali perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, baik secara tertulis maupun secara lisan, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan);

--- Syarat-syarat kerja yang berlaku pada Pemohon Kasasi (*in casu* PT Supra Imperitara Sentosa), sama sekali tidak berlaku terhadap Termohon Kasasi, salah satu diantaranya yaitu Termohon Kasasi hanya bekerja mulai jam 12.30 s/d 15.30 WIB dari hari Senin s/d Jumat, sedangkan pada hari Sabtu Termohon Kasasi tidak bekerja, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan serta bandingkan dengan ketentuan Pasal 77 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

--- Padahal sesuai Pasal 10 ayat 3 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Supra Imperitara Sentosa dengan PUK F SP KEP SPSI PT Supra Imperitara Sentosa secara tegas mengatur tentang jam kerja sebagai berikut:

- hari Senin s/d Kamis : 08.00 - 12.00 WIB.
12.00 - 13.00 WIB.
13.00 - 16.00 WIB.

Dengan waktu istirahat makan siang/sholat selama 1 (satu) jam

- hari Jumat : 08.00 - 12.00 WIB.
12.00 - 13.00 WIB.
13.30 - 16.30 WIB.

Dengan waktu istirahat makan siang/sholat selama 1 ½ (satu setengah) jam

- hari Sabtu : 08.00 - 13.00 WIB.

- (ii) Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, (*vide* : ketentuan Pasal 1 ayat (15) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Oleh karenanya di dalam perkara *a quo*:



- Tidak ada perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi yang menyangkut syarat dan ketentuan kerja, baik tertulis maupun lisan. Sehingga Pemohon Kasasi tidak memiliki sama sekali kewenangan untuk memerintah Termohon Kasasi, sebab selama ini Termohon Kasasi bekerja secara independen dan tidak tunduk/takluk di bawah perintah Pemohon Kasasi sebagai majikan, termasuk untuk mematuhi ketentuan jam kerja dimaksud, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan);
- Kompensasi yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi sebagai imbalan jasanya adalah dalam bentuk honorarium dan bukan upah atau gaji, oleh karena memang Termohon Kasasi adalah tenaga *free-lance* (tidak terikat) di bidang Administrasi Perpajakan dan Jamsostek di PT Supra Imperitara Sentosa (*in casu* Pemohon Kasasi) dengan penghasilan terakhir berupa honorarium sebesar Rp4.400.000,00 (empat juta empat ratus ribu rupiah) per-bulan, sama halnya hubungan kerja antara konsultan dengan kliennya, (mohon simak dan perhatikan keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan dan keterangan saksi Pemohon Kasasi: Jakob & Erinawaty serta bukti Pemohon Kasasi bertanda T - 07);
- (iii) Berdasarkan Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tanggal 15 Juli 2014, Nomor 560/2713/DTKTR/2014, dimana pada pokoknya tidak ada sama sekali mengakomodir status dan kedudukan Termohon Kasasi sebagai pekerja, sebagaimana dipersyaratkan di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Pemohon Kasasi terhadap Termohon Kasasi, sebagaimana ternyata dari pertimbangan hukum yang dengan begitu saja sampai pada kesimpulannya, sebagai berikut:
- ".....bahwa Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan mengacu pada Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dibenarkan, sebab berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah dinyatakan

Halaman 15 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”, (*vide*: pertimbangan hukum pada halaman 42, alinea terakhir);

“.....bahwa selain dari pada itu tindakan Tergugat juga sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Pasal 152 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tidak terlebih dahulu dirundingkan oleh Tergugat kepada Penggugat serta belum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut menjadi tidak sah dan batal demi hukum”, (*vide*: pertimbangan hukum pada halaman 43, alinea terakhir s/d halaman 44);

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut terlampaui *sumier*, dan *subjektif* serta telah mengabaikan secara terang-terangan prinsip-prinsip hukum perdata materil dan atau hukum perdata formil, sehingga telah melanggar azas “*audi et alteram partem*”, atau telah bertindak sangat partial ke arah Termohon Kasasi, oleh karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali pembelaan diri Pemohon Kasasi sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* telah keliru *mensiteer* Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 terhadap ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebab:
 - a. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tersebut telah menimbulkan kekosongan hukum serta keresahan bagi kalangan dunia usaha di Indonesia terutama bila terjadi kasus/tindak kejahatan (pidana) di lingkungan perusahaan;
 - b. bahwa perlu dicermati secara seksama, bahwa secara gramatikal, frasa: “tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”, tidak berarti menghapuskan ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebab secara sosiologis empiris jiwa dan spirit dari Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai dengan saat ini masih tetap hidup dan dijadikan peraturan otonom di dalam dunia usaha;
 - c. Bahwa sedangkan ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih tetap berlaku di perusahaan Pemohon Kasasi yang diakomodir di dalam ketentuan Pasal 28 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Supra Imperitara Sentosa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan PUK F SP KEP SPSI PT Supra Imperitara Sentosa yang berlaku efektif sejak tanggal 31 Desember 2013 s/d 31 Desember 2015;

- d. Bahwa oleh karenanya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, kemudian diikuti dengan terbitnya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengatur lebih lanjut terhadap ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan maksud dan tujuan agar pihak pengusaha tidak bertindak semena-mena (main hakim sendiri) dalam memberhentikan pekerjanya yang dipersangkakan telah melakukan kesalahan berat sebelum melalui proses peradilan (*due process of law*);
- e. Bahwa akan halnya dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* berkaitan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Pasal 152 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tidak terlebih dahulu dirundingkan oleh Tergugat kepada Penggugat serta belum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 155 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sangat bersifat *sumier*, dan *subjektif*, sebab:

--- Bahwa pada hakekatnya secara rasional dan *Juridis* formal dapat dipastikan bahwa Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah melakukan perundingan terlebih dahulu berkaitan dengan tindakan Termohon Kasasi telah melakukan kesalahan berat, yaitu telah mendaftarkan dirinya sebagai peserta Jamsostek Pemohon Kasasi mulai dari tahun 2003 s/d 2014, yaitu adalah jumlah upah/honor yang dilaporkan kepada Jamsostek 2 (dua) kali lipat lebih besar dari upah/honor yang sebenarnya diterima;

--- Bahwa seandainya benar - *qoad non* - sebelumnya memang tidak ada perundingan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagaimana dimaksud, maka sudah dapat dipastikan bahwa tidak akan ada angka sebagai kompensasi terakhir yang muncul dari Pemohon Kasasi sebesar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dalam perkara *a quo*, (mohon simak dan perhatikan secara saksama Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tanggal 15 Juli 2014, Nomor 560/2713/DTKTR/2014);

Patut untuk diketahui:

- a. Bahwa meskipun di dalam perkara *a quo*, Termohon Kasasi secara jelas dan nyata telah melakukan kesalahan berat sehingga berujung pada

Halaman 17 dari 24 hal. Put. Nomor 319 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)



keluarnya surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Termohon Kasasi, sesuai surat Pemohon Kasasi tertanggal 07 Maret 2014, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja. Akan tetapi Pemohon Kasasi masih toleransi dan tidak sampai hati/tega untuk mengadukan Termohon Kasasi kepada pihak yang berwenang demi untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya dimaksud, dan justru malah sebaliknya Termohon Kasasi masih tetap berpendirian mengajukan gugatan *a quo* dengan menuntut Pemohon Kasasi untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah proses selama 12 bulan;

b. Bahwa padahal tindakan Termohon Kasasi yang masih tetap berpendirian mengajukan gugatan *a quo* dengan menuntut Pemohon Kasasi untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, dan Upah proses selama 12 tersebut, dikualificier sebagai perbuatan "*misbruik van procesrecht*" yang menurut perkembangan hukum merupakan species dari "*onrechtmatige*";

c. Bahwa pasca putusan perkara *a quo*, oleh karena Termohon Kasasi telah melakukan tindakan mendaftarkan dirinya sebagai peserta Jamsostek Tergugat mulai dari tahun 2003 s/d 2014 tanpa seizin dan sepengetahuan Pemohon Kasasi, yaitu adalah jumlah upah/honor yang dilaporkan kepada Jamsostek 2 (dua) kali lipat lebih besar dari upah/honor yang sebenarnya diterima, maka demi memenuhi amanah Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 terhadap ketentuan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan serta Surat Edaran Menakertrans Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005, tanggal 7 Juni 2005, maka dengan sangat terpaksa, Pemohon Kasasi menggunakan hak fundamentalnya melaporkan Termohon Kasasi kepada pihak Kepolisian Resort Kota Medan sesuai Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor: STTLP/2881/K/XI/2014/SPKT RESTA MEDAN, tanggal 15 November 2014, atas dugaan tindak pidana membuat surat palsu atau memberikan keterangan palsu dalam surat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 263 KUHPidana, (bukti surat terlampir);

3. Tentang Pemberian Hak-hak Termohon Kasasi, sebagaimana ternyata dari pertimbangan hukum yang dengan begitu saja sampai pada kesimpulannya, sebagai berikut:

".....bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat secara sepihak tidak sah secara hukum, maka Majelis mempertimbangkan untuk menghukum Tergugat membayar hak-hak



Penggugat yakni Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, (*vide*: pertimbangan hukum pada halaman 44, alinea terakhir);

--- Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut *terlampau sumier*, dan subjektif serta telah mengabaikan secara terang-terangan prinsip-prinsip hukum perdata meteril dan atau hukum perdata formil, sehingga telah melanggar azas “*audi et alteram partem*”, atau telah bertindak sangat partial ke arah Termohon Kasasi, oleh karena *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali pembelaan diri Pemohon Kasasi sebagai berikut:

- a. Bahwa pemberian hak-hak Termohon Kasasi berupa Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah merupakan kesalahan fatal, sebab ketentuan tersebut lazimnya diperuntukkan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya kesalahan, sehingga berbanding terbalik dengan perkara *a quo*;
- b. Bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Termohon Kasasi dalam perkara *a quo*, oleh karena Termohon Kasasi telah mendaftarkan dirinya sebagai peserta Jamsostek dari tahun 2003 s/d 2014 tanpa seizin dan sepengetahuan Pemohon Kasasi dengan cara pengelembungkan upah/honor yang dilaporkan, yaitu jumlah upah/honor yang dilaporkan kepada Jamsostek 2 (dua) kali lipat lebih besar dari upah/honor yang rill (sebenarnya) diterima, sebagai contoh dalam perkara *a quo*: upah/honor rill (sebenarnya) tahun 2014 yang diterima Termohon Kasasi adalah sebesar Rp4.400.000,00 (empat juta empat ratus ribu rupiah) per-bulan, akan tetapi upah/honor tahun 2014 yang dilaporkan Termohon Kasasi ke Jamsostek adalah sebesar Rp8.800.000,00 (delapan juta delapan ratus ribu rupiah) per-bulan, (mohon simak dan perhatikan keterangan saksi Pemohon Kasasi : Jakob, Erinawaty & Dewi Juliani Purba dan bukti Termohon Kasasi bertanda T – 07 serta keterangan Termohon Kasasi di depan persidangan);

Halaman 19 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- c. Bahwa atas tindakan sepihak Termohon Kasasi yang demikian tersebut secara *Juridis* tidak dibenarkan/dibolehkan sebab tindakan dimaksud jelas dan nyata telah terjadi manipulasi, pencurian, atau penggelapan uang milik perusahaan serta memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga telah merugikan perusahaan, disamping memberikan keuntungan bagi Termohon Kasasi pada saat terjadinya klaim Jaminan Hari Tua (JHT) karena dapat memperoleh Jaminan Hari Tua (JHT) lebih besar/banyak, (mohon simak dan perhatikan keterangan saksi Pemohon Kasasi: Erinawaty & Dewi Juliani Purba dan dihubungkan dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf a & b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - d. Bahwa oleh karenanya terhadap terjadinya kesalahan berat yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tersebut, maka akhirnya Pemohon Kasasi melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Termohon Kasasi, sesuai surat Pemohon Kasasi tertanggal 07 Maret 2014, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga oleh karenanya pada gilirannya membawa konsekwensi *Juridis* bagi Termohon Kasasi tidak berhak untuk menuntut Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Upah proses selama 12 bulan, jika seandainya pun - *quad non* - Termohon Kasasi adalah merupakan pekerja yang sesungguhnya;
 - e. Bahwa lebih ironisnya dalam perkara *a quo*, *Judex Facti* telah bersikap *ambivelen* (bersikap mendua), oleh karena berdasarkan fakta-fakta persidangan *Judex Facti* sangat mendukung serta menguatkan dalil-dalil bantahan Pemohon Kasasi, akan tetapi di sisi lain justru *Judex Facti* mengabulkan sebagian gugatan Termohon Kasasi dengan memberikan hak-haknya sebagaimana layaknya seorang pekerja yang diberhentikan tanpa kesalahan;
4. Bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas, sudah sewajarnya jika Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yang tidak sependapat dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyampaikan keberatan kepada Bapak Ketua Mahkamah Agung R.I di Jakarta sehubungan dengan tata cara memeriksa dan memutus perkara *a quo*, dimana Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memperlihatkan sikap partial ke arah Termohon Kasasi dengan mengabaikan secara terang-terangan atau telah

Halaman 20 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



bertentangan dengan ketentuan hukum acara dan praktek peradilan yang berlaku di forum peradilan perdata;

5. Bahwa selaras dengan alasan-alasan keberatan Pemohon Kasasi tersebut di atas, Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I Nomor: 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972, memberikan kaidah hukum bahwa “putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup dipertimbangkan (*niet voldoende gemotiveerd*) dan terdapat ketidaktertiban dalam beracara”;
6. Bahwa lebih lanjut Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I Nomor: 1604 K/Pdt/1984 tanggal 26 September 1985, memberikan kaidah hukum bahwa “Dalam suatu putusan Pengadilan Tinggi ternyata didasari pertimbangan-pertimbangan yang kurang lengkap (*onvoldoende gemotiveerd*), maka Mahkamah Agung dapat membatalkan putusan tersebut dan kemudian mengadilinya sendiri dengan melakukan penilaian terhadap hasil pembuktiannya”;
7. Bahwa oleh karenanya berdasarkan pada alasan-alasan keberatan Pemohon Kasasi sebagaimana tersebut di atas, maka telah nyata-nyata tata cara peradilan yang dilaksanakan oleh *Judex Facti* telah mengabaikan *legal justice* dan *moral justice*, padahal Mahkamah Agung R.I telah memberikan *stressing* bahwa Hakim harus mengedepankan *legal justice* dan *moral justice* dalam mengadili perkara para *justiciabelen*;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 3 Desember 2014, dan kontra memori kasasi tanggal 23 Desember 2014, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Termohon Kasasi jelas melakukan tindakan manipulasi dengan menaikkan gaji untuk laporan Jamsostek dalam hal ini perusahaan dirugikan dengan membayar upah lebih besar dari yang semestinya dan *Judex Facti* sendiri melakukan perhitungan pesangon gaji Termohon sebesar Rp4.400.000,00 (empat juta empat ratus ribu rupiah) perbulan sebagaimana dibayarkan Rp8.800.000,00 (delapan juta delapan ratus ribu rupiah) perbulan;
2. Karena Termohon Kasasi telah melakukan manipulasi sehingga perusahaan telah dirugikan, oleh karenanya adil dan pantas jika Termohon Kasasi di



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHK dengan 1 x Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3. Sehingga perhitungan pesangon sebagai berikut:

- Pesangon 9 x Rp4.400.000,00	= Rp39.600.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 10 x Rp4.400.000,00	= Rp44.000.000,00 +
Jumlah	= Rp83.600.000,00
- Uang Penggantian Hak 15% x Rp83.600.000,00	= Rp12.540.000,00 +
Jumlah	= Rp96.140.000,00

4. Upah proses demi keadilan perlu diperbaiki menjadi

6 x Rp4.400.000,00	= Rp26.400.000,00;
Jumlah seluruhnya	= Rp122.540.000,00

(Seratus dua puluh dua juta lima ratus empat puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn. tanggal 13 November 2014, 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 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 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

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT SUPRA IMPERITARA SENTOSA**, tersebut;

Halaman 22 dari 24 hal. Put. Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn., tanggal 13 November 2014;

MENGADILI SENDIRI

DALAM PROVISI:

- Menolak gugatan Provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat yakni Uang Pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah selama dalam proses atau tidak dipekerjakan dengan rincian sebagai berikut:

- Pesangon 9 x Rp4.400.000,00	= Rp 39.600.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 10 x Rp4.400.000,00	= <u>Rp 44.000.000,00</u> +
Jumlah	= Rp 83.600.000,00
- Penggantian Hak Perumahan & Pengobatan 15% x Rp83.200.000,00	= <u>Rp 12.540.000,00</u> +
Jumlah	= Rp 96.140.000,00
- Upah selama dalam Proses 6 bulan x Rp4.400.000,00	= <u>Rp 26.400.000,00</u> +
Jumlah	= Rp122.540.000,00
Terbilang (seratus dua puluh dua juta lima ratus empat puluh ribu rupiah);	

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Menghukum Termohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang 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 11 Juni 2015 oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua

Halaman 23 dari 24 hal. Put. Nomor 319 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.M., dan H. Arief Soedjito, 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 Rita Elsy, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

Bernard, S.H., M.M.

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

ttd./

Arief Soedjito, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./

Biaya Kasasi:

Rita Elsy, S.H., M.H.

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| 1. Meterai | Rp 6.000,00 |
| 2. Redaksi | Rp 5.000,00 |
| 3. Administrasi Kasasi ... | <u>Rp489.000,00</u> |
| J u m l a h ... | Rp500.000,00 |

**UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.**

a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 19591207 198512 2 002