



PUTUSAN

Nomor 168 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

KOPERASI AMANAH SEHATI ABADI, berkedudukan di Jalan Palembang Betung LK IV RT 39 RW 08, Km. 18 Desa Sukomoro, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, yang diwakili oleh Moch. Amin, selaku Ketua Pengurus Koperasi KSP Amanah Sehati Abadi, bertempat tinggal di Jalan Sabar Jaya RT 009, RW 002, Kelurahan Mariana Ilir, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin, dalam hal ini memberi kuasa kepada Harmansyah Juni Wijaya, dan kawan, Area Manager, berkantor Jalan Sabar Jaya RT 009, RW 002, Kelurahan Mariana Ilir, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Oktober 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

BENNY DERMAWAN, bertempat tinggal di Jalan Melati Komplek Pusri, Blok D Nomor 2667, RT 50, RW 20, Kelurahan Sako, Kecamatan Sako, Palembang;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Koperasi Amanah Sehati Abadi sejak tanggal 5 Juli 2011, dengan Jabatan sebagai Kepala Cabang Mariana, yang beralamat di Jalan Sabar Jaya RT 9, RW 02, Sungai Kemang, Kelurahan Mariana Ilir, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin dengan masa kerja 3 (tiga) tahun 10 (sepuluh) bulan, dan

Hal. 1 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upah terakhir Rp6.250.000,00 (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);

2. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Koperasi Amanah Sehati Abadi Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan dan selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku dalam perusahaan, walaupun ada perubahan prosedur selalu dibicarakan terlebih dahulu dengan pimpinandan selalu harus seizin pimpinan, hal ini terbukti bahwa selama bekerja Penggugat serta selalu berprestasi, tidak pernah menerima surat peringatan atau pun teguran dari Koperasi Amanah Sehati Abadi;
3. Bahwa selain mendapatkan gaji tetap, Penggugat juga mendapat hak atas hadiah prestasi kinerja yang disebut dengan Hadiah Program Kepemilikan Mobil Operasional di Cabang dengan jangka waktu tertentu untuk menjadi Hak Milik sepenuhnya dari *Branch Manager (operational car ownershipprogram)* dan atau disingkat dengan OCOP, dan hal ini telah dicapai oleh Tergugat dalam periode kerja tahun 2013, sehingga berhak atas kepemilikan mobil tersebut;
4. Bahwa selama bekerja di Koperasi Amanah Sehati Abadi, Penggugat juga tidak pernah diikut sertakan oleh Tergugat pada Program Jamsostek (sekarang BPJS), sebagaimana diatur dalam Pasal 4 (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, padahal Program Jamsostek merupakan hak sekaligus perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh yang wajib didaftarkan oleh perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 orang atau lebih, atau membayar upah pekerja paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka Penggugat menuntut hak Penggugat berupa Jaminan Hari Tua sebesar: $3.7 \% \times 6.215.000 = \text{Rp}229.995,00 \times 46 \text{ Bulan} = \text{Rp}10.577.930,00$ (sepuluh juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu sembilan ratus tiga puluh rupiah);
5. Bahwa pada hari Sabtu, tanggal 9 Mei 2015, sekitar Pukul 20.00 Wib, tiba-tiba Penggugat mendapat panggilan melalui telepon selular atau *HandPhone* (HP) miliknya, dari Pimpinan Koperasi Amanah Sehati Abadi dan atau yang disebut dengan Kepala Wilayah Koperasi Amanah

Hal. 2 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

Sehati Abadi Sumatera Selatan, (H.Harmansyah), yang mengatakan supaya Penggugat datang ke Hotel Amaris, yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun Palembang, dan pada saat itu juga Penggugat langsung datang untuk memenuhi panggilan dari Tergugat;

6. Bahwa pada saat Penggugat bertemu dengan Tergugat di Teras Hotel Amaris yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun Palembang, Tergugat menyatakan kepada Penggugat bahwa terhitung mulai hari Senin, tanggal 11 Juni 2015, Koperasi Amanah Sehati Abadi, akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat dikarenakan Penggugat tidak menjalankan tugas sesuai prosedur yang berlaku dalam perusahaan, dan pada saat itu juga Penggugat menyuruh Tergugat untuk membuat surat pengunduran diri, dengan ancaman apabila Penggugat tidak mau membuat surat pengunduran diri maka gaji untuk bulan Mei 2015 tidak akan dibayar, dan terhadap ancaman dari Tergugat tersebut benar terbukti, karena Penggugat tidak mau membuat surat pengunduran diri, maka gaji Penggugat untuk bulan Mei 2015 hingga sampai gugatan ini di daftarkan tidak pernah dibayar oleh Tergugat, padahal gaji tersebut adalah hak Penggugat yang seharusnya telah dibayarkan pada tanggal 27 Mei 2015, karena pembayaran gaji karyawan pada Koperasi Amanah Sehati Abadi sudah dilakukan setiap tanggal 27 pada setiap bulannya;
7. Bahwa atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pengugat dengan alasan telah melakukan “Kesalahan Berat” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seharusnya Koperasi Amanah Sehati Abadi selaku Tergugat harus memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tentang Keputusan Mahkamah Kontitusi Atas Hak Uji Material Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. “petikan Surat Edaran berbunyi sebagai berikut:”
 - Mahkamah Konstitusi mengatakan bahwa Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “...bukan atas pengaduan pengusaha”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat Pasal 158 ayat 1...” Pasal 171 sepanjang menyangkutPasal 151 ayat (1)....” Pasal 186 sepanjang mengenai anak

Hal. 3 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)... " tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

- Sehubungan dengan hal tersebut pada butir 1 maka pasal-pasal Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar acuan dalam penyelesaian hubungan industrial;
- Sehubungan dengan hal tersebut pada butir 1 dan 2 diatas, maka penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat teks Pasal 158 ayat (1), maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - b. Apabila pekerja ditahan pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
 - Dalam hal terdapat "alasan mendesak" yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 8. Bahwa pertimbangan hukum serta Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi telah jelas, yang mana tidak satupun dari pertimbangan hukum dan Anjuran Mediator yang menyatakan bahwa Penggugat telah terbukti melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maupun peraturan pada Koperasi Amanah Sehati Abadi, sehingga keputusan Kepala Koperasi Amanah Sehati Abadi Wilayah Sumatera Selatan, (H. Harmansyah) yang menyatakan Penggugat telah melakukan kesalahan berat sehingga dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah keputusan yang keliru dan tidak berdasar hukum;
- 9. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi RI pada Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang menyebutkan bahwa

Hal. 4 dari 23 hal. Put. Nomor 168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 (1), maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

10. Bahwa Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwasin, menganjurkan supaya Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta gaji bulan Mei dan Juni kepada Penggugat adalah sangat tepat, akan tetapi Penggugat tidak setuju uang pesangon dibayar 4 kali (empat) kali upah akan tetapi Penggugat menuntut supaya Tergugat dibebankan untuk membayar uang pesangon 8 (delapan) kali upah, karena Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah keinginan Tergugat sendiri, Penggugat tidak terbukti melakukan kesalahan, sebagaimana alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, hal ini dibuktikan dengan Anjuran Mediator;
11. Bahwa Penggugat menuntut supaya gaji/upah Penggugat dan segala hak-hak selama dalam masa proses perkara supaya dibayarkan sebesar 100 % (seratus persen) sebagaimana tertuang pada Pasal 155 ayat 2 dan 3, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya ayat (3) pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima kerja/buruh;
12. Bahwa apabila Penggugat telah melakukan kesalahan karena melanggar aturan yang berlaku di Koperasi Amanah Sehati Abadi, maka tentunya yang harus dilakukan oleh Koperasi Amanah Sehati Abadi adalah, memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu sebagaimana dimaksud pada Pasal 161 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,.....“dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara

Hal. 5 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berturut-turut", bukan langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak;

13. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat merupakan tindakan sepihakdan sewenang-wenang, tanpa dirundingkan lebih dulu dan tanpa mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2) dan (3), Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah bertentangan dengan hukum maka harus dinyatakan batal demi hukum;
14. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tanpa membayar hak-hak *normative* Penggugat, sehingga bertentangan dengan ketentuan Pasal 159, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan" apabila pekerja/buruh tidak menerima Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
15. Bahwa perbuatan Tergugat yang tanpa dasar hukum karena tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, pada tanggal 9 Mei 2015, Pukul 20.00 Wib, yang dilakukan di Teras Hotel Amaris pada malam hari, yang seharusnya dilakukan di Kantor Koperasi Amanah Sehati Abadi, pada hari dan jam kerja, adalah Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*), yang mana tujuannya adalah agar Tergugat terhindar dari kewajiban pembayaran hak-hak normatif Penggugat seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak serta gaji bulan berjalan (gaji bulan Mei), dan juga Hadiah Program Kepemilikan Mobil Operasional di Cabang dengan jangka waktu tertentu untuk menjadi Hak Milik sepenuhnya dari *Branch Manager (Operational Car Ownership Program)* yang disingkat dengan OCOP yang seharusnya sudah diterima oleh Penggugat;
16. Bahwa guna menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini, Penggugat telah menempuh Upaya Mediasi melalui mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi, yang telah mengeluarkan Anjurandengan Surat

Hal. 6 dari 23 hal. Put. Nomor 168 K/Pdt. Sus-Phi/2016

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

Nomor560/2451/Nakertrans/3/2015, tertanggal 25 Juni 2015, sebagai berikut:

- Bahwa Koperasi Amanah Sehati Abadi yang beralamat di JalanSabar Jaya RT06, RW02, KelurahanMariana Ilir, KecamatanBanyuasin I, KabupatenBanyuasin wajib taat kepada peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan yang berlaku termasuk didalamnya membuat perjanjian kerja yang ditandatangani para pihak dan dicatatkan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang Ketenagakerjaan Kabupaten Banyuasin selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan;
- Koperasi Amanah Sehati Abadi wajib membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada pekerja/buruh a.n Benny Dermawan. Uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan hak-hak normatif lainnya;
- Koperasi Amanah Sehati Abadi wajib membayar upah saudara Benny Dermawan selama penyelesaian belum selesai;
- Memberikan hak-hak sesuai Pasal 156 Ayat (2), (3) dan 4 Undang-Undang Nomor13 Tahun 2013, sbb:
 - Uang Pesangon
 $4 \times \text{upah (Rp6.215.000,00)} = \text{Rp24.860.000,00}$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp12.430.000,00
 - Uang Penggantian Hak
 $15 \% \times \text{Rp37.290.000,00} = \text{Rp5.593.500,00} + \text{Rp42.883.500,00}$
 - Gaji Bulan Mei dan Juni 2015
 $(\text{Rp6.215.000,00} \times 2) = \text{Rp12.430.000,00} + \text{Rp55.313.500,00}$

(lima puluh lima juta tiga ratus tiga belas ribu lima ratus rupiah);

17. Bahwa terhadap Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin tersebut Penggugat sangat keberatan, terlebih pada angka-4, yangmana dalam anjuran tersebutdisebutkan memberikan hak-hak sesuai Pasal 56 Ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003, Uang Pesangon $4 \times \text{upah (Rp6.215.000,00)} = \text{Rp24.860.000,00}$ (dua puluh empat juta delapan ratus enam puluh ribu rupiah);

Hal. 7 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



18. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja adalah keinginan dari Tergugat dan telah dilakukan secara sepihak, maka Penggugat menuntut kepada Tergugat supaya membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon 8(delapan) kali upah dan atau 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon
 $8 \times \text{upah (Rp6.215.000,00)} = \text{Rp62.150.000,00}$
- Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp12.430.000,00
- Uang Penggantian Hak
 $15 \% \times \text{Rp74.580.000,00} = \text{Rp11.187.000,00} + \text{Rp85.767.000,00}$
- Gaji Bulan Mei dan Juni 2015
 $(\text{Rp6.215.000,00} \times 2) = \text{Rp12.430.000,00} +$
- Total Keseluruhan = Rp98.197.000,00

Terbilang:

(sembilan puluh delapan juta seratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah);

19. Bahwa Penggugat juga menuntut supaya Tergugat mengganti luran Jamsostek yang merupakan hak Penggugat, karena Tergugat tidak mengikut sertakan Penggugat dalam Program Jamsostek yaitu Jaminan Hari Tua, sebesar $3,7 \% \times \text{Rp6.215.000,00} = \text{Rp229.995,00} \times 46 \text{ Bulan} = \text{Rp10.577.930,00}$ (sepuluh juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu sembilan ratus tiga puluh rupiah);

20. Bahwaselain Penggugat menuntut uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak, dan upah/gaji bulan Mei dan Juni Tahun 2015, Penggugat juga menuntut Hak atas Kepemilikan Mobil Operasional Cabang atau *Operational Car Ownership Program* dan atau disingkat dengan OCOP, yang sudah diperolehnya atas prestasi kinerja tahun 2013, dimana Mobil Jenis Toyota Avanza B 1498 KRH, sudah sempat diserahkan oleh Tergugat kepada Penggugat, akan tetapi ditarik kembali sehingga diduga Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah akal-akalan dari Tergugat untuk menghilangkan hak-hak dari Penggugat, karena khusus untuk Hak atas Kepemilikan Mobil Operasional Cabang atau *Operational Car Ownership Program* dan atau disingkat dengan OCOP, yang menjadi milik sendiri (Penggugat) sesudah 5 (lima) tahun masa kerja, maka sebelum Penggugat mencapai 5 (lima) tahun sudah



dilakukan Pemutusan hubungan kerja secara melawan hukum oleh Tergugat;

21. Bahwa Penggugat juga menuntut supaya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak serta upah/gaji bulan berjalan (bulan Mei), jumlah uang tersebut harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat secara tunai, seketika, dan sekaligus;
22. Bahwa gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti otentik, maka patut dan beralasan menurut hukum bila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan putusan dalam perkaranya dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum dari Tergugat berupa perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbijvooraad*);
23. Bahwa timbulnya perkara ini adalah akibat dari kesalahan Tergugat, maka patut dan beralasan menurut hukum, bila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan bertentangan dengan hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang masa penghargaan masa kerja, uang pengganti hak serta Gaji/Upah Penggugat pada Bulan Mei 2015 dan Bulan Juni 2015, dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon
 $8 \times \text{upah (Rp6.215.000,00)} = \text{Rp62.150.000,00}$
- Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp12.430.000,00
- Uang Penggantian Hak
 $15 \% \times \text{Rp37.290.000,00} = \text{Rp11.187.000,00} + \text{Rp85.767.000,00}$
- Gaji Bulan Mei dan Juni 2015
 $(\text{Rp6.215.000,00} \times 2) = \text{Rp12.430.000,00} +$
Total Keseluruhan = Rp98.197.000,00

Terbilang:

(sembilan puluh delapan juta seratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah);

Hal. 9 dari 23 hal. Put. Nomor 168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas Jamsostek yaitu Jaminan Hari Tua, sebesar:

$$3.7\% \times \text{Rp}6.215.000,00 = \text{Rp}229.995,00 \times 44 \text{ Bulan} \\ = \text{Rp}10.118.020,00$$

(sepuluh juta seratus delapan belas ribu dua puluh rupiah);

5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk menyerahkan satu unit Mobil Jenis Toyota Avanza B 1498 KRH, sebagai hadiah atas prestasi kinerja yang disebut dengan Hadiah Program Kepemilikan Mobil Operasional di Cabang dengan jangka waktu tertentu untuk menjadi Hak Milik sepenuhnya dari *Branch Manager (Operational Car Ownership Program)* dan atau disingkat dengan OCOP, karena sudah dicapai oleh Penggugat;
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses peradilan sebesar 100% (seratus persen) dihitung mulai bulan Mei 2015 sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini;
7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari setiap keterlambatannya menjalankan putusan ini dihitung sejak perkara ini dinyatakan berkekuatan hukum tetap, sampai putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat;
8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uit voebaar bijvoraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

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

Bahwa dalil gugatan Penggugat sangat kabur dan cacat formal dengan alasan:

1. Gugatan *prematur*, bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan yang *prematur* dan seharusnya belum saatnya masuk ke sidang Pengadilan Hubungan Industrial, bahkan saat gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sekalipun status hubungan kerja antara para pihak belum berakhir, dan tidak ada proses PHK tertulis yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, bahkan dalam dalil gugatan Penggugat sekalipun sebenarnya justru mendukung alasan Tergugat ini,

Hal. 10 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



untuk diketahui, dalil gugatan Penggugat sampai akhir hanya menceritakan suatu runtutan peristiwa rekayasa pribadi yang tidak diketahui oleh Tergugat, Tergugat sangat heran kenapa Penggugat bisa mengambil kesimpulan bahwa ia telah diberhentikan/PHK padahal tidak ada niat Perusahaan untuk memberhentikan yang bersangkutan, sebaliknya tidak satupun dalil Penggugat yang mendukung klaim Penggugat atas terjadinya PHK sepihak tersebut, dalam masalah ini justru Tergugat yang merasa dirugikan atas sikap Penggugat ini karena lebih dari 3 bulan yang bersangkutan tidak masuk kerja meskipun telah dilakukan pemanggilan 3 x berturut-turut, sehubungan hal ini telah merugikan Tergugat, maka Tergugat mohon kepada majelis hakim untuk tidak perlu melanjutkan proses gugatan ini dan menyatakan gugatan ini tidak diterima (NO);

2. Gugatan salah alamat, bahwa subjek dan alamat yang digugat salah, dalam gugatan Penggugat disebut sebagai berikut:

- a) Subjek gugatan adalah Koperasi Amanah Sehati Abadi, namun berdasarkan Akta Pendirian maupun Anggaran Dasar Koperasi nama Koperasi tempat Penggugat semula bekerja adalah Koperasi KSR Amanah Sehati Abadi bukan Koperasi Amanah Sehati Abadi;
- b) Alamat Tergugat berdasarkan gugatan Penggugat adalah di Jalan Palembang Betung LK IV RT 39 RW 08 Km 18, Desa Sukomoro, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Kode Pos 30761, sedangkan sebenarnya berdasarkan Anggaran Dasar dan izin yang dikeluarkan oleh Pemerintah alamat Tergugat adalah di Jalan Sabar Jaya RT 09 RW 02, Kelurahan Mariana Ilir, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin;

Kesalahan fatal seperti ini, akhirnya menimbulkan dugaan dipihak Tergugat bahwa jangan-jangan selama ini Penggugat bekerja di 2 perusahaan yang berbeda dalam waktu yang sama (*double job*) dan mungkin Tergugat bukanlah koperasi yang dimaksud oleh gugatan ini, untuk itu guna menghindari berlarut-larutnya perkara ini sedangkan hal yang mendasar saja tidak jelas maka dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang menyidangkan Perselisihan ini agar dapat mengeluarkan "Putusan Sela" menyatakan gugatan ini tidak dapat diterima (NO);

3. Gugatan kabur, *posita* dan *petitum* tidak saling mendukung, Penggugat terkesan kebingungan mengenai tujuan mengajukan gugatan PHK justru



yang terlihat semangat untuk mendapatkan keuntungan sebesar mungkin dengan mengorbankan Perusahaan yang telah membesarkannya, dan dalil *posita* yang Penggugat sampaikan justru bertolak belakang dengan *petitum* Penggugat sendiri, untuk itu Tergugat mohon kepada majelis hakim yang menyidangkan perkara ini untuk menyatakan dalil gugatan tersebut tidak dapat diterima, dan selanjutnya pokok perkara (materil) tidak perlu dipertimbangkan, adapun beberapa point materi gugatan yang saling bertentangan satu sama lain itu adalah sebagai berikut:

a) Tuntutan Status Hubungan Kerja tidak konsisten:

1. Dalil Posita pada poin 7 pada dalil gugatan, Penggugat dengan jelas menyatakan keberatan terjadinya PHK sepihak bahkan menyatakan bahwa PHK karena kesalahan berat harus dilakukan sesuai prosedur sesuai putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 dan surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE.13/Men/SJ-HKII/2005 (yang menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap), dalil-dalil ini jelas kelihatan bahwa Penggugat masih ingin bekerja kembali;
2. Dalil *petitum*, di point 3 *petitum*, justru Penggugat meminta perhitungan pesangon bahkan dengan memaksakan suatu versi perhitungan diluar ketentuan peraturan perundangan dan sudah tidak meminta untuk bekerja kembali, hal ini jelas bukti ketidak konsistenan Penggugat dalam membuat gugatan ini dan sekaligus menunjukkan niat sebenarnya dan dilakukannya gugatan ini, yaitu guna mendapatkan pesangon sebesar-besarnya dengan mengorbankan Tergugat melalui rekayasa kasus PHK sepihak yang sebenarnya tidak pernah terjadi;

b) Tuntutan Pembayaran Upah Proses;

1. Bahwa ada Dalil Posita gugatan Penggugat telah diakui Penggugat tidak masuk kerja/tidak melaksanakan kewajiban sebagai karyawan selama beberapa bulan dengan alasan telah di PHK sedangkan bukti telah dilakukan PHK tidak ada sama sekali dan juga tidak adalarangan kepada karyawan untuk masuk kerja bahkan telah dilakukan pemanggilan kerja sebanyak 3 x berturut-turut oleh Tergugat;



2. Dalil petitum poin 6 secara tiba-tiba tanpa landasan hukum meminta Majelis Hakim mengabulkan tuntutan Upah Proses dan bulan Mei, posita dan petitum pada poin ini sangat bertentangan satu sama lain dan cukup bukti untuk dinyatakan tidak diterima (NO);
4. *No Work No Pay* (tidak bekerja, tidak diberi upah), bahwa Penggugat berdasarkan absensi karyawan terbukti tidak bekerja selama 3 bulan berturut-turut meskipun telah dipanggil lewat telepon maupun lewat panggilan resmi perusahaan, Penggugat seharusnya sadar bahwa meskipun ada perselisihan sekalipun di lingkungan kerja apalagi yang mengarah kepada PHK barulah efektif berlaku bila telah ditetapkan oleh pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, namun secara sepihak dan tidak bertanggung jawab Penggugat malahan menyelesaikan masalah dengan tidak bekerja dan tidak melakukan serah terima pekerjaan dan hal ini menimbulkan kerugian bagi perusahaan, ketentuan ini diatur dalam ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan Pekerjaan” dan ketentuan ini merupakan suatu yang asas yang berlaku umum untuk seluruh pekerja/karyawan Perusahaan dimana hak haruslah seimbang dengan pelaksanaan kewajiban tidaklah elok untuk meminta suatu “hak” sedangkan “kewajiban” tidak dipenuhi, dan secara fakta dan nantinya akan Tergugat buktikan melalui absensi karyawan dari bulan Mei 2015 sampai saat jawaban ini dibuat, Penggugat telah mangkir dari pekerjaannya bahkan tanpa melakukan serah terima tanggung jawab pekerjaan kepada perwakilan Perusahaan;
 - b. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 yang berbunyi “selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, bahkan apabila diasumsikan sekalipun adanya perselisihan hubungan industrial antara para pihak, selama putusan tersebut belum ditetapkan tentu masing-masing pihak wajib melaksanakan kewajibannya, itu artinya apabila asumsi Penggugat diikuti agar bisa timbulnya hak atas Upah Proses maka yang bersangkutan selama proses berjalan haruslah tetap bekerja dan melaksanakan kewajibannya tanpa harus dilakukan pemanggilan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan mangkir

Hal. 13 dari 23 hal. Put. Nomor 168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja(Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13/2003), dan kewajiban Perusahaan adalah membayar upah Penggugat sepanjang Penggugat bekerja dan bila tidak bekerja tentu ada aturan yang telah mengaturnya yaitu ketentuan “No Work No Pay” dalam Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;

Oleh karena tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 93 ayat 1 dan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini agar menyatakan gugatan tersebut tidak dapat diterima dan menolak tuntutan Upah Proses yang direkayasa ini, dan selanjutnya pokok perkara (materil) tidak perlu dipertimbangkan;

5. Perbuatan Melawan Hukum, perlu diketahui konsep Perbuatan Melawan Hukum tidak dikenal dalam konsep Pengadilan Hubungan Industrial, dasar dan alasan Penggugatini terlalu dipaksakan dan mengada-ada, terkesan Penggugat tidak bisa membedakan yang mana ketentuan khusus, dan yang mana ketentuan umum, dan sehubungan dalil ini tidak berdasar maka selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk mengenyampingkan saja dalil ini;
6. Hilangnya hak penuntutan, menanggapi dalil Penggugat pada poin 19 yaitu tentang tuntutan pembayaran jaminan hari tua di BPJS, dengan ini kami jelaskan sebagai berikut bahwa seharusnya Penggugat malu karena tuntutan ini karena ibarat menampar muka sendiri, perlu diperjelas kembali bahwa Penggugat itu sebenarnya adalah bagian dari Management yang dipercaya oleh Pengurus dan karyawan sendiri, justru seharusnya Tergugatlah yang bertanya kenapa dimasa Penggugat “berkuasa” di cabang terkait tidak mendaftarkan karyawan dalam program tersebut, dan saat ini apakah elok dan beretika melakukan penuntutan terhadap “sesuatu” yang Penggugat putuskan sendiri di masa lalu? Seharusnya menurut Tergugat, Penggugat telah kehilangan hak mengajukan tuntutan sehubungan keputusan tersebut merupakan kebijakan Penggugat sendiri di masa lalu, untuk itu Tergugat mohon kepada majelis hakim yang terhormat untuk menyatakan gugurnya hak Penggugat atas poin jaminan hari tua ini;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberi putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg., tanggal 6 Oktober 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Hal. 14 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Dalam Eksepsi:

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 15 Juli 2015;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pengakhiran Hubungan kerja kepada Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut:

- Masa kerja 3 Tahun 7 Bulan 22 Hari		
- Uang Pesangon		
4 X 1 X Rp6.215.000,00	=Rp24.860.000,00	
- Uang Penghargaan Masa Kerja		
2 X 1 X Rp6.215.000,00	=Rp12.430.000,00 +	
	Jumlah	=Rp37.290.000,00
- Uang Penggantian Hak		
15% X Rp37.290.000,00	Jumlah	=Rp5.593.500,00 +
	Jumlah	=Rp42.883.500,00
- Upah Bulan Mei dan Juni 2015		
2 X Rp6.215.000,00	=Rp12.430.000,00 +	
Jumlah Seluruhnya		=Rp55.313.500,00

Terbilang: lima puluh lima juta tiga ratus tiga belas ribu lima ratus rupiah;

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp96.000,00 (sembilan puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 6 Oktober 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Oktober 2015, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Oktober 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 21/Kas/2015/PHI.PIg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan mana disertaidengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut pada tanggal 4 November 2015;

Hal. 15 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 3 Desember 2015, namun Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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, sehingga permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam eksepsi:

Keberatan ke-1, *Judex Facti* lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan yaitu tentang:

- a. Subjek Gugatan tidak benar (*error in persona*);
- b. Alamat gugatan tidak benar
Pokok keberatan PUK adalah sebagai berikut:
 1. Bahwa pertimbangan dan putusan yang dipertanyakan adalah bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan keberatan dari PUK (dahulu Tergugat) mengenai adanya kesalahan administrasi pada nama subjek gugatan dan alamat Tergugat yang tidak benar;
 2. Bahwa semenjak gugatan diajukan oleh TUK (dahulu Penggugat) ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, PUK (dahulu Tergugat) telah mengajukan eksepsi mengenai adanya kesalahan nama pada subjek gugatan begitu juga mengenai alamat gugatan yang diajukan bukanlah alamat domisili PUK (dahulu Tergugat), dan mengenai perbedaan subjek hukum yang digugat ini penjelasan PUK adalah sebagai berikut:
 - a. Subjek Gugatan:
 1. Nama Subjek gugatan yang digugat TUK (dahulu Penggugat) adalah Koperasi Amanah Sehari Abadi;
 2. Nama Subjek gugatan yang sebenarnya menurut Akta Pendirian maupun Anggaran Dasar Koperasi adalah Koperasi KSF Amanah Sehati Abadi Koperasi Amanah Sehati Abad;
 - b. Alamat Gugatan:
 1. Menurut TUK (dahulu Penggugat) dalam gugatannya, alamat PUK (dahulu Tergugat) adalah Jalan Palembang Betung LK IV RT

Hal. 16 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



39 RW 08 Km 18, Desa Sukomoro, Kecamatan Talang Kelapa,
Kabupaten Banyuasin, Kode Pos 30761;

2. Sedangkan alamat dan operasional koperasi PUK yang
sebenarnya adalah Jalan Sabar Jaya RT 09 RW 02 Kel. Mariana
ilir, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin, hal ini
diperkuat dengan argumen sebagai berikut:

- a) Pengesahan Akta Pendirian Koperasi Koperasi KSP.Amanah
Sehati Abadi, alamat koperasi adalah di JalanSabar Jaya RT
09 RW 02 Kelurahan Mariana Ilir, KecamatanBanyuasin I,
Kabupaten Banyuasin bukan diJalanPalembang Betung LK IV
RT 39 RW 08 Km 18, Desa Sukomoro, Kecamatan Talang
Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Kode Pos 30761;
- b) Anggaran Dasa Koperasi Koperasi KSP, Amanah Sehati
Abadi, alamat koperasi adalah di Jalan Sabar Jaya RT 09 RW
02 Kelurahan Mariana Iir, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten
Banyuasin di Jalan Palembang Betung LK IV RT 39 RW 08
Km 18, Desa Sukomoro, Kecamatan Talang Kelapa,
Kabupaten Banyuasin, Kode Pos 30761;
- c) Surat Ijin Usaha Perdagangan Koperasi KSP.Amanah Sehati
Abadi, alamat koperasi adalah di Jalan Sabar Jaya, RT 09
RW 02 Kelurahan Mariana Ilir, KecamatanBanyuasin I,
Kabupaten Banyuasin bukan di Jalan Palembang Betung LK
IV RT 39 RW 08 Km 18, Desa Sukomoro, Kecamatan Talang
Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Kode Pos 30761;
- d) Alamat surat menyurat yang digunakan seluruh karyawan
koperasi termasuk TUK (dahulu Penggugat) sewaktu menjadi
kepala cabang adalah JalanSabar Jaya RT 09 RW 02,
Kelurahan Marana Ilir, KecamatanBanyuasin I, Kabupaten
Banyuasin;
- e) Perlu diketahui kedua alamat diatas letaknya sangat berjauhan
bukan berdekatan, sehinga merupakan suatu hal yang aneh
bila tiba-tiba *JudexFacti* tidak mempertimbangkan alasan
eksepsi PUK (dahulu Tergugat) mengenai alamat domisili yang
salah ini, untuk itu PUK mohon kepada Malelis Hakim Agung
yang memeriksa perkara ini untuk dapat memperbaiki
kesalahan prosedur administrasi hukum sehingga nantinya
tidak terjadi kerancuan mengenai alamat domisi ini;

Hal. 17 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Dalam Pokok Perkara:

1) Keberatan ke-2, *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum;

❖ Tentang Penafsiran mangkir kerja sebagaimana diatur dalam Ketentuan Pasal Nomor 168 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, adapun keberatan PUK adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa pertimbangan dan putusan yang dipermasalahkan adalah pendapat *Judex Facti* pada halaman 34 paragraf 2 dan 3 yang menafsirkan tidak terpenuhinya syarat PHK mangkir dalam perkara ini sehubungan pada panggilan tertulis ke3 tidak terpenuhi syarat jeda waktu 3 hari;
- b. Bahwa *Judex Facti* telah salah menafsirkan/menerapkan hukum yang berkaitan dengan ketentuan mangkir, khususnya ketentuan yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003, adapun ketentuan yang dipermasalahkan PUK adalah sebagai berikut "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan." secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri", dari ketentuan tersebut jelas mengatur bahwa PHK mangkir dapat dilakukan bila telah terpenuhi ketentuan mangkir lebih dan 5 hari tanpa keterangan dan telah dipanggil dua kali secara berturut-turut secara patut dan tertulis;
- c. Bahwa PUK telah melakukan pemanggilan TUK sebanyak 3 x dan pada panggilan 1 dan 2 berdasarkan pertimbangan-pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 34 paragraf 2 dan 3 putusan dinyatakan telah memenuhi syarat pemanggilan sebagaimana yang diuraikan dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003, namun menurut *Judex Facti* pada panggilan ke-3 pemanggilan tersebut tidak memenuhi waktu pemanggilan, sehingga hal inilah yang menjadi alasan *Judex Facti* merubah landasan hukum PHK dan mangkir menjadi PHK biasa yang diatur dalam ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Bawa menurut PUK, putusan perubahan landasan hukum PHK ini tidak sesuai dengan ketentuan dan kaidah hukum yang berlaku,

Hal. 18 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



bahwa menurut ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa syarat PHK mangkir cukup dibatasi pada pemanggilan kedua (panggilan 1 dan 2) bukan lanjut pada panggilan ke-3, sehingga seharusnya adanya kesalahan pada panggilan ke-3 tidaklah tepat dijadikan alasan bahwa PHK mangkir belum terjadi, dan apabila merujuk pada isi penjelasan dan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 ketentuannyapun sama hanya sampai panggilan ke-2 bukan sampai panggilan ke-3 tersebut, berikut penjelasan yang dimaksud "yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan paling sedikit 3 (tiga) hari kerja";

- e. Bahwa apabila merujuk pada ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13/2003 ini maka tentulah hak yang didapat TUK adalah uang pisah bukan pesangon sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13/2003;
- f. Bahwa oleh karena jelaslah terjadi kesalahan dalam hal penerapan dan penafsiran tersebut ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13/2003 ini maka PUK (dahulu Tergugat) mohon kepada Maleis Hakim Agung untuk dapat membatalkan putusan terdahulu dan memperbaiki putusan ini sesuai dengan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;

2) Keberatan ke-3, *Judex Facti* Salah Menerapkan Hukum:

- ❖ Tentang Penafsiran Upah Proses Bulan Mei dan Juni, Adapun keberatan PUK adalah sebagai berikut:
 - a. Bahwa pertimbangan dan putusan yang dipermasalahkan adalah Bahwa PUK diwajibkan membayar upah proses selama 2 bulan kepada TUK;
 - b. Bahwa dari bulan Mei 2015 sampai Juni 2015 TUK tidak masuk kerja, dan telah dipanggil secara patut oleh perusahaan namun tetap tidak masuk kerja;
 - c. Bahwa menurut PUK, ada 2 alasan yang diberikan oleh undang-undang kepada pemberi kerja sebagai alasan untuk tidak memberikan upah kepada karyawan yaitu apabila karyawan melanggar ketentuan:

Hal. 19 dari 23 hal. Put. Nomor 168 K/Pdt. Sus-Phi/2016



- 1) *No Work No Pay* dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan Pekerjaan” dari, ketentuan ini merupakan suatu yang asas yang berlaku umum untuk seluruh pekerja/karyawan Perusahaan dimana hak haruslah seimbang dengan pelaksanaan kewajiban tidaklah elok untuk meminta suatu “hak sedangkan ‘kewajiban’ tidak dipenuhi, dalam pertimbangan putusan *Judex Facti* pada halaman 34 paragraf 2 dan 3 telah mengakui adalah kesalahan dan TUK yang mangkir kerja, sehingga wajarlah bagi PUK untuk tidak membayar yang dimaksud;
- 2) Ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13/2003 yang berbunyi “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, bahkan apabila diasumsikan sekalipun adanya perselisihan hubungan industrial antara para pihak, selama putusan tersebut belum ditetapkan tentu masing-masing pihak wajib melaksanakan kewajibannya, itu artinya apabila asumsi Penggugat diikuti agar bisa timbulnya hak atas Upah Proses maka yang bersangkutan selama proses berjalan haruslah tetap bekerja dan melaksanakan kewajibannya tanpa harus dilakukan pemanggilan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan mangkir kerja (Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13/2003), dan kewajiban Perusahaan adalah membayar upah Penggugat sepanjang Penggugat bekerja dan bila tidak bekerja tentu ada aturan yang telah mengaturnya yaitu ketentuan *No Work No Pay*” dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
Oleh karena tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 93 ayat 1 dan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maka sangatlah wajar apabila diikuti oleh konsekuensi logis hukum yaitu upah tidak dibayar;
Bahwa oleh karena jelaslah terjadi kesalahan dalam hal penerapan dan penafsiran tersebut ketentuan Pasal 91 ayat (1) dan Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13/2003 ini maka PUK (dahulu Tergugat) mohon kepada Majelis Hakim Agung

Hal. 20 dari 23 hal. Put. Nomor 168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk dapat membatalkan putusan terdahulu dan memperbaiki putusan ini sesuai hukum yang semestinya;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa karena terbukti Tergugat telah memanggil Penggugat untuk bekerja kembali sebanyak 3 (tiga) kali panggilan dan antara panggilan pertama dengan panggilan ke tiga memenuhi ketentuan sehingga terhadap peristiwahukum demikian tepat diterapkan ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Penggugat berhak mendapatkan uang pisah dan uang penggantian hak sebesar Rp6.093.500,00 (enam juta sembilan puluh tiga lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa dengan tanpa mempertimbangkan alasan-alasan kasasi lainnya, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi KOPERASI AMANAH SEHATI ABADI;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: KOPERASI AMANAH SEHATI ABADI tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg tanggal 6 Oktober 2015 serta Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

Hal. 21 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: KOPERASI AMANAH SEHATI ABADI tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plg tanggal 6 Oktober 2015;

MENGADILI SENDIRI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Putusan *Judex Facti* diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp6.093.500,00 (enam juta sembilan puluh tiga ribu lima ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis** tanggal **26 Mei 2016** oleh **Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Dr. Horadin, Saragih, S.H.,M.H.**, dan **Dr. Fauzan, S.H.,M.H.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak;

Anggota-anggota,

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

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

K e t u a,

Ttd./

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

Hal. 22 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

Panitera Pengganti,

Ttd./

Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,
NIP.19591207 198512 2 002

Hal. 23 dari 23 hal.Put.Nomor168 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)