



**P U T U S A N**

**Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/ 2014**

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

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

**EVI PAULINAWATI**, bertempat tinggal di Jalan Ampera I Ujung, No.130 RT.17, Kelurahan Basirih, Kecamatan Banjar Barat, Banjarmasin, dalam hal ini memberi kuasa kepada Kushadi, S.H., Provinsi Kalimantan Selatan, beralamat di Jalan Kelayan B, Gang Setiarahman RT.11 No.5 Banjarmasin, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Agustus 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

**PT. WIRANTONO BARU**, berkantor di Jalan Teluk Tiram No.05, Kelurahan, Kecamatan Banjarmasin Barat, Banjarmasin, yang diwakili oleh Nur Jannah, S.Pl., dalam hal ini memberi kuasa kepada Nuraida Santi (Akunting) dan Wita Yusnita (HRD), keduanya adalah Karyawan PT. WIRANTONO BARU, berkedudukan di Banjarmasin, Jalan Teluk Tiram No.05, Banjarmasin, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 September 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu (Tergugat) ;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa gugatan ini diajukan sebelum batas waktu 1 (satu) tahun sejak terjadinya perselisihan hak dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dimana merupakan batas waktu akhir pengajuan gugatan oleh Penggugat terhadap Tergugat, yaitu sejak dijatuhkan putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap (incrach) ;
2. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat telah melewati proses perundingan Bipartit dan Mediasi, sebagaimana diisyaratkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hal. 1 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Hubungan Industrial. Hal tersebut diperkuat dengan dikeluarkannya nota anjuran oleh Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin Nomor : 560/227/HP2/Disosnaker/2013 ;

3. Bahwa Penggugat adalah anggota dari Pengurus Unit Kerja (PUK) SPPP SPSI PT. Wirantono Baru Banjarmasin yang berada di bawah naungan organisasi Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD KSPSI), Provinsi Kalimantan Selatan. Dimana Penggugat menjadi anggota organisasi serikat pekerja dengan Nomor Kartu Tanda Anggota (KTA) : 716003085 ;
4. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat dengan masa kerja 16 tahun mulai bekerja dari tanggal 11 Oktober 1997 dan berakhir pada tanggal 3 September 2013, yakni sejak di non aktifkan oleh Tergugat dengan dasar alasan telah melakukan kesalahan berat. Pada saat di non aktifkan jabatan Penggugat adalah karyawan staf administrasi personalia (HRD) dengan upah/gaji terakhir biasa diterima setiap bulannya sebesar Rp2.100.000,00 (dua juta seratus ribu rupiah) ;
5. Bahwa pada akhir tutup buku, telah dilakukan Audit Internal laporan keuangan oleh manajemen perusahaan Tergugat, dari hasil audit ditemukan adanya manipulasi data laporan keuangan dibagian personalia (HRD), dimana Penggugat adalah sebagai penanggung jawab dalam pembuatan laporan keuangan tersebut. Atas temuan hasil audit itu, manajemen perusahaan Tergugat menyatakan Penggugat telah terbukti melakukan kesalahan berat karena melakukan manipulasi data dengan melakukan mark up upah/gaji karyawan harian tetap (HT) dan bulanan tetap (BT) perhitungan upah lembur dan biaya pengobatan hingga perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp45.940.781,00 (empat puluh lima juta sembilan ratus empat puluh ribu tujuh ratus delapan puluh satu rupiah) ;
6. Bahwa atas dasar kesalahan berat yang dilakukan oleh Penggugat, kemudian Tergugat melalui pimpinan cabang perusahaan cq Ibu Norjannah mengambil keputusan melakukan skorsing (menon aktifkan) Penggugat pada tanggal 3 September 2012 dan mengadukan Penggugat kepada kepolisian atas tuduhan melakukan penggelapan keuangan perusahaan ;
7. Bahwa atas sanksi skorsing (menon aktifkan) yang dijatuhkan oleh Tergugat itu, selanjutnya Penggugat menuntut haknya berupa upah/gaji dan uang THR melalui perundingan Bipartit dengan Tergugat namun tidak tercapai kesepakatan, sampai akhirnya perselisihan dibawa ke Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin untuk dilakukan Mediasi

Hal. 2 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- oleh Mediator. Dalam mediasi yang dilakukan oleh Mediator kedua belah pihak Penggugat dan Tergugat telah dipanggil, sampai akhirnya keluar nota anjuran dari Mediator Nomor : 560/277,HP-2/Disosnaker/2013 yang menganjurkan agar pengusaha membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak dan THR sebesar Rp40.425.000,00 (empat puluh juta empat ratus dua puluh lima ribu rupiah);
8. Bahwa atas nota anjuran Mediator dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin Tergugat menolak melaksanakannya. Sementara Penggugat atas nota anjuran Mediator itu masih merasa perlu mengoreksinya, dikarenakan masih terdapat kekurangan perhitungan, yaitu uang THR tahun 2013 dan besarnya jumlah upah/gaji sebanyak 12 (dua belas) bulan yang belum dimasukkan dalam perhitungan ;
  9. Bahwa berdasarkan adanya uji materi terhadap Pasal-Pasal yang ada hubungannya dengan kesalahan berat yang diajukan kepada Mahkamah Konstitusi (MK) telah dinyatakan dalam putusannya bahwa beberapa Pasal-Pasal yang berhubungan dengan kesalahan berat itu tidak lagi mempunyai “kekuatan hukum mengikat”, terkecuali melalui putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Keputusan Mahkamah Konstitusi itu juga diperkuat dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia mengenai mekanisme penanganan penyelesaian kesalahan berat ;
  10. Bahwa selama Penggugat diskorsing (dinonaktifkan), Tergugat dengan sengaja tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah/gaji yang biasa diterima Penggugat setiap bulannya dan uang THR sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Tindakan yang dilakukan oleh Tergugat demikian itu telah secara jelas dan patut dikatakan melakukan perbuatan melawan hukum (onrecht matige daad) yang mengakibatkan kerugian materiil berupa hilangnya sumber pendapatan dan biaya hidup sehari-hari serta pendidikan bagi kedua orang anak Penggugat. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila atas tindakan Tergugat yang merugikan tersebut, kemudian Penggugat menuntut keadilan melalui gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, guna mendapatkan kepastian hukum dan keadilan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya ;
  11. Bahwa adapun alasan Tergugat tidak bersedia membayar upah/gaji, THR dan hak-hak normatif lainnya yang seharusnya diperoleh Penggugat menurut pimpinan perusahaan Tergugat, yaitu Ibu Norjanah, Spi, karena sebagai “sanksi hukuman” ganti rugi Penggugat kepada Tergugat, dan

Hal. 3 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

nantinya setelah ada putusan pengadilan pidana yang bersifat tetap, upah/gaji dan THR itu akan dikompensasikan guna menutup kerugian perusahaan milik Tergugat, kemudian nantinya apabila dari hasil verifikasi pembayaran itu ada sisa baru diberikan kepada Penggugat. Cara penyelesaian demikian menurut hukum tidak manusiawi dan sewenang-wenang, mengingat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan telah mengatur sanksi yang bersifat imperaktif dan memaksa terhadap kesalahan berat, yaitu pidana yang diputuskan oleh pengadilan ;

12. Bahwa berdasarkan peraturan pemerintah tentang perlindungan upah dan juga sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenaga kerjaan menyatakan selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih tetap berlangsung (belum putus), karena itu masing-masing pihak diminta tetap melaksanakan kewajibannya, dimana Tergugat wajib membayar upah/gaji setiap bulan kepada Penggugat ;
13. Bahwa sehubungan tidak ada kepastian dan kejelasan pembayaran upah/gaji Penggugat selama 12 (dua belas) bulan, meskipun telah berulang-ulang kali diminta namun tidak pernah diberikan, dengan demikian menunjukkan ada itikad dan niat tidak baik pada diri Tergugat untuk tidak memberikan upah/gaji Penggugat ;
14. Bahwa atas dasar hak dan perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan dan adanya itikad tidak baik Tergugat, maka sudah sewajarnya apabila kemudian Penggugat menuntut hak – hak normatif berupa upah/gaji setiap bulannya yang biasa diterima, THR (Tunjangan Hari Raya) dan hak – hak lainnya, sebagaimana diatur dalam perundang – undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan mengajukan “Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” ;

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat diterima bekerja sebagai pekerja diperusahaan Tergugat pada tanggal 11 Oktober Tahun 1977. Kemudian setelah sekian lama bekerja akhirnya Penggugat diangkat menjadi karyawan staf administrasi personalia (HRD) dengan tugas pokok melakukan pembayaran upah / gaji dan perhitungan lembur pekerja harian tetap, pembayaran gaji bulanan tetap dan biaya pengobatan karyawan dan hal-hal lain terkait dengan urusan karyawan perusahaan. Dari pemakaian anggaran biaya karyawan tersebut selanjutnya dibuat dan dilaporkan realisasi biaya yang telah dipergunakan kepada atasan Penggugat yaitu ibu NORJANAH selaku

Hal. 4 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

pimpinan perusahaan untuk diperiksa dan dimintakan disposisi tanda tangan guna disampaikan bagian akunting dan dibukukan dalam rekening pada buku besar perusahaan. Melalui alur proses penggunaan keuangan demikian, maka pimpinan perusahaan Tergugat mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pengawasan (*controlling*) terhadap setiap laporan keuangan yang disampaikan bawahannya ;

2. Bahwa pada akhir tahun menjelang tutup buku perusahaan Tergugat melakukan internal audit terhadap catatan laporan keuangan, dari hasil audit yang dilakukan ditemukan manipulasi data laporan keuangan akhir tahun tutup buku berupa mark up biaya karyawan (*labour cost*) yang dibuat oleh Penggugat sehingga Tergugat mengalami kerugian sebesar Rp.45.940.781,- (empat puluh lima juta sembilan ratus empat puluh ribu tujuh ratus delapan puluh satu rupiah);
3. Bahwa akibat kerugian yang dialami perusahaan itu kemudian pimpinan perusahaan Tergugat pada tanggal 3 September 2013 melakukan tindakan skorsing (menonaktifkan) Penggugat dan membuat laporan pengaduan kepada pihak yang berwajib yaitu Kepolisian Sektor Kota Banjarmasin Barat untuk dilakukan penyidikan, sampai akhirnya Penggugat menjadi tahanan penyidik kepolisian dan jaksa penuntut umum untuk dilakukan proses pemeriksaan perkara pidana yang dilakukan, selanjutnya menunggu dilakukan proses persidangan dan putusan pidana di Pengadilan Negeri Banjarmasin ;
4. Bahwa terhadap terjadinya mark up data laporan keuangan oleh Penggugat sebagai pekerja bawahan yang “telah berjalan berbulan – bulan” lamanya dan mengakibatkan kerugian keuangan perusahaan, sebenarnya merupakan ketidak mampuan dan kegagalan pimpinan manajemen cabang Tergugat dalam menjalankan dan membuat sistem pengawasan dan pengaman keuangan perusahaan secara baik, transparan dan akuntabel, sehingga dapat memproteksi dan meminimalisir kemungkinan terjadinya penyimpangan. Karena itu pimpinan cabang Tergugat patut dan layak dikatakan telah lalai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan dengan baik ;
5. Bahwa berdasarkan uji materi terhadap Pasal 158, Pasal 159, dan Pasal 160 Undang–Undang No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi yang dilakukan beberapa aliansi serikat pekerja, kemudian MK mengeluarkan Keputusan Nomor : 12/PUU-I/2003 tanggal 28 oktober 2004 menyatakan Pasal – Pasal tersebut di atas dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, karena itu sesuai Surat Edaran

Hal. 5 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



**putusan.mahkamahagung.go.id**

6. Bahwa sebelum putusan Pengadilan Pidana belum ditetapkan (masih dalam proses), maka berdasarkan Pasal 8 jo Pasal 19 dan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 1981 juncto Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang – undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan juncto Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No: SE-05/M/BW/1998 Tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan kerja (PHK), maka atas dasar tersebut menurut hukum Tergugat wajib membayar upah / gaji Penggugat setiap bulannya selama masa skorsing (non aktif) berlangsung / berjalan dan uang THR, “tanpa alasan” menunggu keluarnya putusan Pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap (incrach van geweijdsde) dan dikeluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat;
7. Bahwa secara disengaja dan melawan hukum Tergugat melalui pimpinan cabang perusahaan di Banjarmasin cq Ibu Norjanah, Spi tidak bersedia membayarkan upah / gaji dan THR Penggugat, dengan alasan upah / gaji Penggugat akan diverifikasi dan dikompensasikan guna “menutup kerugian” yang dialami oleh Tergugat berjumlah Rp. 45.949.781,- (empat puluh lima juta sembilan ratus empat puluh sembilan ribu tujuh ratus delapan puluh satu rupiah). Dengan melakukan tindakan tidak membayar upah / gaji kepada Penggugat itu, maka berdasarkan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah, perbuatan Tergugat dikategorikan melakukan pelanggaran Pidana dibidang Ketenagakerjaan ;
8. Bahwa terhadap tindakan Tergugat melakukan skorsing selama beberapa bulan kemudian Penggugat menuntut hak – haknya berupa upah/gaji dan THR melalui musyawarah perundingan Bipartit, namun tidak berhasil, selanjutnya Penggugat meminta penyelesaian ke kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarmasin yang akhirnya dilakukan mediasi oleh Mediator dari kantor dinas tersebut. Dari hasil mediasi itu keluar nota anjuran Mediator No: 560/277/HP-2/Disosnaker/2013 yang menganjurkan sebagai berikut:

- Hal. 6 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Ganti rugi perumahan/pengobatan  
Rp.32.500.000X15% = Rp. 4.725.000,-
- Uang THR tahun 2012 = Rp. 2.100.000,-
- Gaji terakhir yang belum dibayar = Rp 2.100.000,-
- Jumlah yang diterima = Rp 40.425.000,-
- Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis atas surat anjuran ini selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini.

9. Bahwa terhadap isi nota anjuran itu Penggugat menolak jumlah perhitungan yang disampaikan oleh Mediator dari dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Banjarmasin dikarenakan terdapat kekurangan dalam perhitungan jumlah upah / gaji selama jangka waktu skorsing 12 bulan (dari bulan September 2012 sampai dengan bulan September 2013) dan uang THR tahun 2013 yang seharusnya diterima oleh Penggugat. Oleh karena itu Penggugat menuntut hak-haknya tersebut dengan mengajukan "Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)" sebagaimana diatur Pasal 169 Undang – undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan sebagai berikut :

- Uang pesangon = Rp.2.100.000,- X 9 = Rp.18.900.000,-
- Jumlah = Rp.31.500.000,-
- Ganti rugi perumahan/pengobatan  
Rp.32.500.000X15% = Rp. 4.725.000,-
- Uang THR tahun 2012 = Rp. 2.100.000,-
- Uang THR tahun 2013 = Rp. 2.100.000,-
- Gaji terakhir yang belum dibayar selama skorsing

Bulan September 2012 sampai dengan September 2013

- Rp. 2.100.000,- X 12 bulan upah/gaji = Rp 25.200.000,-
- Jumlah yang diterima = Rp 65.625.000,-

Terbilang : **enam puluh lima juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah;**

10. Bahwa perusahaan Tergugat adalah merupakan group perusahaan yang berpusat di Jakarta, sebagai group perusahaan, maka berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan, diperbolehkan hanya memiliki satu Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang mana berlaku dan dipergunakan juga pada anak perusahaan / cabang yang ada di Kota Banjarmasin, sesuai isi PKB dalam BAB X Tentang Tata Tertib Kerja Pasal 42 mengatur mengenai pemberian sanksi skorsing :

Hal. 7 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

1. Skorsing dapat dikenakan pada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib kerja atau tidak menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya atau tindakan yang merugikan perusahaan ;
  2. Skorsing selama – lamanya 6 (enam) bulan dan selama karyawan diskorsing upah dibayar 100%( seratus persen) ;
  3. Apabila skorsing dilakukan dalam menunggu proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja, bila setelah lewat waktu 6 (enam) bulan belum ada penyelesaian, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
11. Bahwa dengan tidak dibayarkannya upah / gaji Penggugat dan hak – hak lainnya maka berdasarkan Pasal 169 ayat(1) point (c) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan : Pekerja / buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika Pengusaha (Tergugat) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut – turut atau lebih, dalam hal ini upah/gaji Penggugat tidak dibayar selama 12 bulan (3 september 2012 s/d 3 september 2013). Senentara alasan pokok yang mendasar, yaitu Tergugat menyatakan apabila telah ada putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap, tidak bersedia memberikan hak - hak normatif yang dituntut Penggugat karena akan dikompensasikan dengan kerugian yang dialaminya. Oleh karena itu beralasan hukum apabila kemudian Penggugat guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum terhadap perselisihan hubungan industrial mengenai hak, yaitu upah/gaji dan THR tersebut diatas mengajukan “Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin ;
12. Bahwa jumlah nominal rupiah pesangon pada point 8 di atas pantas dan layak Penggugat perhitungkan dalam pengajuan gugatan PHK, karena dasar dan alasan hukum sebagaimana terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan Tergugat dan Pasal 155 ayat(2)jo ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan surat Edaran Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia Nomor: SE-05/M/BW/1998 tentang upah pekerja ygang dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan tuntutan uang THR berdasarkan adanya Peraturan Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia Nomor:PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi

Hal. 8 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekerja di Perusahaan. Menurut Pasal 155 ayat (3) U.U.K Nomor 13 Tahun 2003 di atas menyatakan; “pengusaha dapat melakukan penyimpangan sebagaimana dimaksud pada 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 pekerja/buruh ;

13. Bahwa sesuai bunyi ketentuan dalam Pasal 86 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial menyatakan: “ Dalam hal perselisihan hak dan / atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak/atau perselisihan kepentingan ;

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

## PRIMAIR

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menerima dan mengabulkan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan pasal 169 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan Penggugat berhak atas uang THR tahun 2012 dan tahun 2013 sebesar RP. 4.200.000,- berdasarkan Permenakertrans RI Nomor :PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan di perusahaan ;
4. Menyatakan Penggugat berhak atas upah/gaji yang belum dibayar selama skorsing (dinonaktifkan) 12 bulan kepada Penggugat sebesar Rp2.100.000,- X 12 bln = Rp 25.200.000,- berdasarkan pasal 8 dan 19 P.P Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah dan pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
5. Menyatakan pasal 158, pasal 159, dan pasal 160, Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai hukum mengikat, sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012PUU-I/2003 ;
6. Menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebesar 1 X Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 X Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang–Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Hal. 9 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum (onrecht matige daad) sesuai pasal 1365 KUHPerdara dan mewajibkan membayar kerugian materil kepada Penggugat berupa upah / gaji selama 12 bulan yang belum dibayarkan, uang THR dan Pesangon ;
8. Menghukum Tergugat agar membayar pesangon Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebesar Rp. 65.625.000,- (enam puluh lima juta enam ratus dua puluh lima ribu rupiah) ;
9. Menghukum Tergugat agar memperhitungkan dan membayar uang proses sebesar upah / gaji Penggugat Rp. 2.100.000,- (dua juta seratus ribu rupiah) setiap bulannya sampai sidang Pengadilan Hubungan Industrial "mempunyai kekuatan hukum tetap incracht" sebagaimana keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 ;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar uang dwangsom sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) kepada Penggugat dalam setiap hari keterlambatan memenuhi putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap ;
11. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini ;

## SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, kami mohon untuk memberikan putusan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono) ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin telah memberikan putusan Nomor 06/PHI.G/2013/PN.BJM., tanggal 4 Desember 2013 yang amarnya sebagai berikut:

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan Gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;
2. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp. 70.000,- (tujuh puluh ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 4 Desember 2013, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 19 Agustus 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 18 Desember 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 07/K/2013/PHI.Bjm Jo Nomor 06/PHI.G/2013/PN.BJM yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di

Hal. 10 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 3 Januari 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 7 Januari 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 17 Januari 2014 ;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor : 06/PHI.G/2013/PN.Bjm, diucapkan pada tanggal 4 Desember 2013, dan diajukan permohonan kasasi oleh Penggugat pada tanggal 18 Desember 2013, akan tetapi memori kasasi Penggugat disampaikan pada tanggal 3 Januari, sehingga melebihi batas waktu 14 (empat belas) hari sesuai ketentuan Pasal 47 Ayat (1) Undang-Undang Nomor : 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung, maka permohonan kasasi tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima ;

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 tingkat kasasi ini 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

Menyatakan tidak dapat diterima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : EVI PAULINA WATI tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Rabu**, tanggal **25 Juni 2014** oleh **H. DJAFNI DJAMAL, S.H., M.H.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **BERNARD, S.H., M.M.** dan **BUYUNG MARIZAL, 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

Hal. 11 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dan oleh TJANDRA DEWAJANI, S.H. Panitera Pengganti tanpa  
dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,  
ttd./  
Bernard, S.H., M.M.  
ttd./  
Buyung Marizal, S.H., M.H.

K e t u a,  
ttd./  
H. Djafni Djamal, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,  
ttd./  
Tjandra Dewajani, S.H.

untuk salinan  
MAHKAMAH AGUNG R.I  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.  
NIP. : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 12 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Hal. 13 dari 12 hal.Put.Nomor 117 K/Pdt.Sus-PHI/2014

**Disclaimer**

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)