



P U T U S A N

No. 215 K/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

memeriksa perkara perselisihan hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

SULISTYOWATI, bertempat tinggal di Jl. Bratang 9, No. 8 Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Dody Sasmanda, SH. dan Amatus Sidin, SH. para Advokad berkantor di Jl. Ikan Kerapu 3/9-A, Surabaya ;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja;

m e l a w a n :

ADI SOETJAHJO LUKITO, yang dalam hal ini bertindak selaku Pimpinan dan sekaligus pemilik UD Sinar Pasifik berkedudukan di Jl. Dupak 17 Pertokoan Pasifik Megah, Blok A-05, Surabaya ;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat/Pekerja telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat/Pengusaha di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada pokoknya atas dalil-dalil :

1. Bahwa, PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT tidak pernah ada Peraturan Perusahaan, perjanjian kerja dan ataupun Perjanjian Kerja Bersama, jabatan PENGGUGAT sebagai administrasi hutang piutang (keuangan) dan tidak pernah diberi surat penerimaan pegawai oleh TERGUGAT, semua berjalan apa adanya dan saling percaya, sudah 5 tahun hubungan kerja terjalin dengan baik dan harmonis, tidak pernah ada masalah, setiap ada kesulitan selalu dibicarakan dan selalu ada solusinya, pekerjaan PENGGUGAT hanya bisa digantikan dan atau dikerjakan oleh TERGUGAT sendiri, PENGGUGAT adalah pekerja yang bisa diandalkan, pekerjaan selalu selesai dengan baik dan tepat waktu, kualitas kerja yang baik dari PENGGUGAT sering diakui oleh TERGUGAT dan disampaikan kepada PENGGUGAT, teman-teman di kantor dan saat mediasi di DISNAKER ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa, pada hari Sabtu, 9 Februari 2008 PENGGUGAT melahirkan bayi kembar pertama premature (lahir 7,5 bulan), saat itu dalam keadaan hamil 7,5 bulan masuk kerja seperti biasa, jam 09:30 wib berangkat ke rumah sakit bersalin karena ketuban sudah pecah, jam 11:45 wib melahirkan bayi kembar premature (P-1). Cuti melahirkan dari tanggal 9 Februari 2008-8 Mei 2008 (3 bulan) disertai surat keterangan dokter (P-2) ;
3. Bahwa, upah PENGGUGAT pada tanggal 1 - 8 Februari 2008 sebesar Rp 560.000,- belum diberikan oleh TERGUGAT, dan upah cuti melahirkan selama 3 bulan yang seharusnya diterima penuh oleh PENGGUGAT sebesar Rp 5.250.000,- hanya diberikan TERGUGAT sebesar Rp 3.750.000,- sehingga masih ada kekurangan Rp.1.500.000,- (Pasal 84 UU No. 13 T 2003) (P-3) ;
4. Bahwa, pada, hari Jum'at, 9 Mei 2008 PENGGUGAT ijin tidak masuk kerja (bukan minta tambah cuti) karena anak-anak PENGGUGAT agak panas, bintik-bintik merah (alergi), sulit BAB & akan vaksinasi (P4). Siang TERGUGAT SMS memberikan ijin PENGGUGAT boleh tidak masuk. Setelah itu TERGUGAT SMS lagi isinya meralat SMS sebelumnya dan menyuruh PENGGUGAT untuk mengundurkan diri, karena TERGUGAT sudah pernah menyampaikan ke sdri Dewi (teman kerja PENGGUGAT) "kalau pas 3 bulan PENGGUGAT masih minta tambah cuti lagi dianggap mengundurkan diri" ;
5. Bahwa, pada, hari Sabtu, 10 Mei 2008 PENGGUGAT akan menanyakan maksud SMS dari TERGUGAT yang telah bertindak semena-mena, karena anak-anak masih panas akhirnya PENGGUGAT menunda hal itu dan minta ijin tidak masuk kerja ke sdri Dewi dan dijawab kalau TERGUGAT pergi ke luar negeri ;
6. Bahwa, pada hari Senin, 12 Mei 2008 PENGGUGAT masuk kerja seperti biasa sedangkan TERGUGAT masih di luar negeri, PENGGUGAT SMS ke TERGUGAT 3x yang salah satunya berisi minta pekerjaan, ternyata ke 3 SMS semua tidak dibalas. Hari Selasa, 13 Mei 2008 PENGGUGAT SMS ke TERGUGAT minta pekerjaan dan dibalas "percuma kamu masuk kantor karena tidak saya beri gaji, kita bicarakan lagi dengan anda sebagai karyawan baru". PENGGUGAT tidak menanggapi dan tetap terus masuk kerja seperti biasa dan terus juga berkali-kali SMS ke TERGUGAT minta pekerjaan walaupun tidak diberi pekerjaan ;
7. Bahwa, pada hari Jum'at dan Sabtu, 23-24 Mei 2008 TERGUGAT masuk kantor dan PENGGUGAT mencoba untuk musyawarah dan mengklarifikasi

Hal. 2 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa atas dasar apa PENGGUGAT diperlakukan semena-mena oleh TERGUGAT, sebagai berikut:

- dianggap dan disuruh mengundurkan diri, tidak diberi pekerjaan bahkan tidak boleh masuk kerja dan tidak akan diberi gaji serta dianggap karyawan baru ;
- gaji tanggal 1-8 Februari 2008 ditahan (tidak diberikan) ;
- selama cuti 3 bulan tidak digaji penuh ;

PENGGUGAT sudah mencoba berbicara baik-baik dan menjelaskan sesuai peraturan yang berlaku (UU No. 13 Th 2003), tetapi tidak ditanggapi baik oleh TERGUGAT yang sepertinya tidak mau tahu adanya peraturan karena TERGUGAT selalu membuat sanksi dan peraturan sendiri, karena sudah terlanjur diucapkan dan akhirnya sudah diketahui semua pegawai diduga TERGUGAT gengsi untuk menarik kembali semua ucapannya. Untuk menjaga wibawanya TERGUGAT dengan nada seperti menantang mempersilahkan PENGGUGAT ke DISNAKER, TERGUGAT tidak takut karena punya banyak kenalan di DISNAKER dan akan membawa pengacara. Dua hari musyawarah tidak terjalin kesepakatan malah TERGUGAT menuduh PENGGUGAT sebagai pekerja gelap. Sangat jelas bahwa sudah tidak ada kecocokan dan atau keharmonisan lagi hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT ;

8. Bahwa, pada hari Senin dan Selasa, 26 - 27 Mei 2008 PENGGUGAT ijin cuti haid dua hari, siang mendapat SMS dari TERGUGAT menuduh identitas & data-data PENGGUGAT sebagai syarat melamar kerja adalah palsu, demikian juga SMS dari sdr Dewi "identitasmu waktu melamar pekerjaan ketahuan pak Adi palsu" dan TERGUGAT mengancam akan melaporkan PENGGUGAT kepada pihak berwajib ;
9. Bahwa pada hari Rabu, 28 Mei 2008 ijin mengurus KTP ke Bojonegoro ;
10. Bahwa pada hari Kamis, 29 Mei 2008, ketika Penggugat masuk kembali ke kantor semua teman-teman kantor tidak menerima Penggugat dan menganggap Penggugat sebagai tamu, terlihat dari sikap teman-teman yang tidak seperti biasanya diduga atas pengaruh TERGUGAT, walaupun sudah diperlakukan semena-mena PENGGUGAT masih tetap bertahan di kantor karena merasa masih sebagai karyawan TERGUGAT ;
11. Bahwa, tindakan TERGUGAT menyuruh PENGGUGAT mengundurkan diri, melarang masuk kerja, tidak memberi gaji & dianggap karyawan baru, berarti telah merendahkan, mengancam & mem-PHK PENGGUGAT secara sepihak, TERGUGAT telah bertindak semena-mena tanpa menghiraukan

Hal. 3 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010



hak-hak asasi dan hak-hak normatif PENGGUGAT dan atau tidak memberi kesempatan PENGGUGAT untuk membela dirinya. Pada prinsipnya TERGUGAT tidak mengakui telah mem-PHK tapi tidak menghendaki PENGGUGAT masuk kerja dan tidak memberikan pesangon, maka TERGUGAT telah melakukan pelanggaran UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berakibat PENGGUGAT mengalami kerugian ;

12. Bahwa pada tanggal 3 Juni 2008 pengaduan PENGGUGAT masuk DISNAKER Surabaya (P-5). Mediasi di kantor DISNAKER hari Kamis, 12 Juni 2008 dan hari Jumat, 27 Juni 2008. Ancaman, intimidasi, tuduhan, pelecehan sering mewarnai saat mediasi. TERGUGAT menunjukkan hasil laboratorium yang tidak baik dan jika terjadi apa-apa dengan TERGUGAT maka PENGGUGAT harus bertanggung jawab, mengomentari PENGGUGAT dengan nada tinggi, data-data PENGGUGAT (Ijasah, KTP dll) saat melamar pekerjaan dituduh palsu dan mengancam akan melaporkan ke pihak berwajib, TERGUGAT mengatakan PENGGUGAT menuntut yang macam-macam, memeras, menjebak, memanfaatkan kesempatan dalam kesempitan terhadap TERGUGAT. Ketika mediasi mediator mengatakan kepada TERGUGAT bahwa kesalahan ada pada TERGUGAT karena tidak pernah ada surat pengunduran diri dari PENGGUGAT, jadi bukan sebagai pengunduran diri tapi kemauan TERGUGAT sendiri yang sudah tidak mau lagi menerima PENGGUGAT bekerja kembali, oleh karena itu mediator menyarankan TERGUGAT untuk memberi pesangon PENGGUGAT sesuai peraturan UU No. 13 Th 2003, pesangon yang harus diberikan menurut rincian mediator waktu itu sekitar 31,5 juta, TERGUGAT menawarkan hanya akan memberikan 5 juta saja, dalam mediasi berikutnya akhirnya TERGUGAT menawarkan 12,5 juta, sehubungan adanya tawar-menawar tersebut secara tidak langsung TERGUGAT telah mengakui terjadi PHK secara sepihak ;

13. Bahwa, hingga akhirnya keluar anjuran dari DISNAKER No. 78/PHK/VII/2008 tertanggal 11 Juli 2008 yang ternyata tidak sesuai dengan kejadian sebenarnya seperti yang sudah tertuang di atas, maka PENGGUGAT memberikan jawaban dengan menolak anjuran tersebut (P-6) ;

14. Bahwa, oleh karena TERGUGAT tidak membayar upah kepada PENGGUGAT selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PENGGUGAT berhak untuk mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003



tentang Ketenagakerjaan, berikut hak-hak PENGGUGAT lain yang melekat sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dengan perhitungan mulai masuk kerja 27 Juli 2003 (lima tahun lebih) (P-5 & P-7) dengan upah sebesar Rp 1.750.000,- / bulan (tidak ada rincian dan tidak pernah dipotong karena alasan apapun), setiap bulan selalu menerima penuh (P-8), oleh karenanya PENGGUGAT berhak mendapatkan hak-hak pekerja sebagai berikut :

- Gaji tgl 1 - 8 Februari 2008 sebesar Rp 560.000,- belum PENGGUGAT terima ;
- Cuti melahirkan selama 3 bulan tidak digaji penuh (Pasal 84 UU No. 13 Th 2003) ;
Hanya menerima Rp 1.250.000,- / bulan ada kekurangan Rp 500.000,- / bulan X 3 bulan = Rp 1.500.000,- ;
- Uang pesangon sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 156 ayat 2 masa kerja 5 Th atau lebih tetapi kurang dari 6 th, 6 bulan upah sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 169 ayat 1 Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka sesuai Pasal 169 ayat 2 pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 ;
Rp 1.750.000,-/ bulan X 6 bulan upah X 2= Rp 21.000.000,-
- Uang penghargaan masa kerja sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 156 ayat 3 masa kerja 3 Th atau lebih tetapi kurang dari 6 Th, 2 bulan upah ;
Rp 1.750.000,-/ bulan X 2 bulan upah = Rp 3.500.000,-
- Uang penggantian hak sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 156 ayat 4, ganti rugi 15% dari total keseluruhan (pesangon dan penghargaan masa kerja)
Rp 24.500.000,- X 15 % = Rp 3.675.000,-
- Selama 5 tahun bekerja tidak pernah mengambil cuti tahunan, sesuai Pasal 156 ayat 4 uang penggantian hak dari cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;
Rp 70.000,-/ hari X 6 hari X 5 th = Rp 2.100.000,-
- Gaji bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember 2008 & THR Oktober 2008 belum pernah diberikan sampai adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial disahkan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp 1.750.000,-/ bulan X 9 bulan = Rp 15.750.000,-

-- Gaji bulan Januari, Februari, Maret & April 2009 belum pernah diberikan (setiap bulan Januari ada kenaikan gaji/kenaikan gaji tahunan ;

Rp 2.000.000,-/ bulan X 4 bulan = Rp 8.000.000,-

Total yang harus dibayarkan kepada TERGUGAT kepada PENGGUGAT sebesar adalah Rp 54.085.000.- (lima puluh empat juta delapan puluh lima ribu rupiah) ;

- Surat Keterangan Pengalaman Kerja (Referensi) ;

15. Bahwa, agar gugatan ini tidak menjadi sia-sia, maka dimohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya agar berkenan untuk meletakkan sita jaminan terhadap harta kekayaan TERGUGAT yang berupa hak atas tanah dan bangunan sebagaimana tersebut di bawah ini :

a. Hak atas tanah dan bangunan yang terletak di Jl. Dupak No. 17 Pertokoan Pasifik Megah Blok A-05 Surabaya ;

b. Hak atas tanah dan bangunan yang terletak di Jl. Bongkaran No. 40 Surabaya ;

c. Sebuah Mobil Pick Up Box No. L-8030-RC ;

16. Bahwa, agar TERGUGAT memenuhi isi putusan dalam perkara ini, maka TERGUGAT dihukum untuk membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) kepada PENGGUGAT secara tunai dan sekaligus untuk setiap hari keterlambatan atas pelaksanaan putusan ini hingga TERGUGAT memenuhi kewajibannya ;

17. Bahwa, gugatan perkara ini diajukan berdasarkan alat bukti yang akurat, maka sudah sepatutnya putusan perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan atau bantahan, banding atau kasasi (uit voerbaar bij voorraad) ;

18. Bahwa, segala upaya telah dilakukan PENGGUGAT baik secara BIPARTIT dan TRIPARTIT untuk mencapai kesepakatan dan atau perdamaian tapi belum juga dapat menemukan jalan keluarnya, sekali lagi sudah jelas bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sudah tidak ada kecocokan dan atau keharmonisan lagi ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat/Pekerja mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya supaya memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI :

Hal. 6 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum TERGUGAT untuk membayar gaji PENGGUGAT yang belum dibayar terhitung pada tanggal 1 - 8 Februari 2008 sebesar Rp 560.000,- dan kekurangan uang cuti sebesar Rp 500.000,-/ bulan X 3 bulan = Rp 1.500.000,-.

PRIMAIR

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya ;
 2. Menyatakan sah dan berharga sita jamina yang dimohonkan ;
 3. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan pelanggaran UU No.13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berakibat kerugian pada PENGGUGAT ;
 4. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT putus terhitung putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim ;
 5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak-hak PENGGUGAT secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut :
 - a. Gaji tgl 1 - 8 Februari 2008 sebesar Rp 560.000,- belum PENGGUGAT terima ;
 - b. Cuti melahirkan selama 3 bulan tidak digaji penuh (Pasal 84 UU No. 13 Th 2003) ;
 - c. Hanya menerima Rp 1.250.000,- / bulan ada kekurangan Rp 500.000,- / bulan X 3 bulan = Rp 1.500.000,-
 - d. Uang pesangon sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 156 ayat 2 masa kerja 5 Th atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 169 ayat 1 Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka sesuai Pasal 169 ayat 2 pekerja/buruh berhak atas uang pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 ;
Rp 1.750.000,-/ bulan X 6 bulan upah X 2= Rp 21.000.000,-
- Uang penghargaan masa kerja sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 156 ayat 3 masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah ;
Rp 1.750.000,-/ bulan X 2 bulan upah = Rp 3.500.000,- ;
 - Uang penggantian hak sesuai UU No. 13 Th 2003 Pasal 156 ayat 4, ganti rugi 15% dari total keseluruhan (pesangon dan penghargaan masa kerja)
Rp 24.500.000,- X 15 % = Rp 3.675.000,-

Hal. 7 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

f. Selama 5 tahun bekerja tidak pernah mengambil cuti tahunan, sesuai Pasal 156 ayat 4 uang penggantian hak dari cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;

Rp 70.000,-/ hari X 6 hari X 5 th = Rp 2.100.000,-

g. Gaji bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember 2008 & THR Oktober 2008 belum pernah diberikan sampai adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial disahkan ;

Rp 1.750.000,-/ bulan X 9 bulan = Rp 15.750.000,- ;

h. Gaji bulan Januari, Februari, Maret & April 2009 belum pernah diberikan (setiap bulan Januari ada kenaikan gaji/kenaikan gaji tahunan ;

Rp 2.000.000,-/ bulan X 4 bulan = Rp 8.000.000,-

Total yang harus dibayarkan TERGUGAT kepada PENGGUGAT sebesar adalah Rp 54.085.000.- (lima puluh empat juta delapan puluh lima ribu rupiah) ;

-- Surat Keterangan Pengalaman Kerja (Referensi) ;

6. Menghukum TERGUGAT jika tidak melaksanakan isi putusan dalam perkara ini untuk membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) kepada PENGGUGAT secara tunai dan sekaligus untuk setiap hari ketertambatan atas pelaksanaan putusan ini hingga TERGUGAT memenuhi kewajibannya ;

7. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dijalankan tertebih dahulu meskipun ada perlawanan atau bantahan, banding atau kasasi (uit voerbaar bij voorraad) ;

8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul ;

SUBSIDAIR:

-- Dan atau jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya ;

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

Tentang Kewenangan Mengadili (Kompetensi Absolut)

Dalam Perkara kami tetap berpegang teguh pada alasan dan dalil sebagaimana telah kami sampaikan pada eksepsi terdahulu bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya adalah TIDAK BERWENANG untuk memeriksa dan mengadili oleh karena :

1. Bahwa, benar sebagaimana telah diakui dan dikemukakan oleh Penggugat dalam Surat Gugatannya seperti terurai pada Posita gugatan angka (1),

Hal. 8 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010

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)



bahwa hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah tidak didasarkan pada suatu Perjanjian Kerja, oleh karena hubungan antara Penggugat dengan Tergugat murni bersifat kekeluargaan ;

2. Bahwa, alasan Penggugat dalam menyanggah eksepsi yang kami ajukan dengan menggunakan Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Dinas tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai sandaran adalah menggambarkan kedangkalan kuasa hukum Penggugat dalam memahami aturan hukum ;
3. Bahwa, tentang Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama sebagai bentuk-bentuk perjanjian keperdataan, baik substansi, esensi dan formalitasnya telah jelas diatur dalam Peraturan Perundangan, secara khusus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga tidaklah mungkin memberikan pengertian dan batasan yang menyimpangi atau sekenanya seperti yang dikemukakan oleh Penggugat dalam sanggahan eksepsi angka (1) dan angka (2) ;
4. Bahwa, sekali lagi perlu kami kemukakan secara tegas bahwa kegiatan usaha yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan kegiatan usaha kecil perseorangan, yang dalam menjalankan aktivitas usaha Tergugat dibantu oleh 4 (empat) orang saja termasuk Penggugat;
5. Bahwa, oleh karena merupakan kegiatan usaha kecil-kecilan, Tergugat dalam menjalin hubungan dengan orang-orang yang membantu kegiatan usahanya, tidak membuat ikatan-ikatan formal, sebagaimana layaknya perusahaan, kesemuanya dijalankan semata-mata dengan berdasar pada semangat kekeluargaan, sehingga benarlah apabila ditempat usaha Tergugat tidak terdapat Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja ataupun Perjanjian Kerja bersama;
6. Bahwa, dari uraian-uraian yang dikemukakan oleh Penggugat kiranya yang mulia Majelis Hakim telah dapat memahami ternyata terhadap dalil kami sebagaimana angka (4) dan (5) tersebut di atas **SEKALI LAGI OLEH PENGGUGAT TELAH DIAKUINYA DENGAN TEGAS** sebagaimana diuraikan Penggugat pada sanggahan eksepsinya angka (3), sehingga tentang tidak adanya Perjanjian Kerja sebagai dasar hukum dari suatu hubungan kerja dalam perkara aquo telah **JELAS KEBENARANNYA** ;
7. Bahwa, Kuasa Penggugat jelas-jelas tidak memahami pengertian dan batasan tentang hubungan kerja berikut unsur-unsurnya, hal yang demikian ini tercermin dari uraian yang disampaikan pada sanggahan eksepsinya angka (4);



8. Bahwa, sedangkan untuk uraian-uraian sanggahan eksepsi yang dikemukakan oleh Penggugat pada angka (5), (6), (7), (8), (9) dan (10) kiranya tidaklah perlu kami tanggapi oleh karena jelas tidak mengandung kebenaran dan uraian tersebut tidak tepat untuk dikemukakan pada bagian eksepsi karena berkait erat dengan materi pokok perkara;
9. Bahwa, oleh karena Eksepsi yang kami ajukan adalah menyangkut tentang Kewenangan Mengadili maka mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim berkenan untuk memutuskannya dalam Putusan Sela ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengambil putusan, yaitu putusannya No. 94/G/2009/PHI.SBY, tanggal 19 Agustus 2009, yang amarnya sebagai berikut :

Dalam Provisi :

- Menolak tuntutan provisi Penggugat ;

Dalam Eksepsi :

- Menyatakan eksepsi Tergugat tentang kompetensi absolute tidak dapat diterima ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar nihil ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini dijatuhkan dengan hadirnya Penggugat/Pekerja pada tanggal 19 Agustus 2009, kemudian terhadapnya oleh Penggugat/Pekerja (dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 September 2009), diajukan permohonan kasasi secara tertulis pada tanggal 1 September 2009, sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 94/Kas/G/2009/PHI.SBY, yang dibuat oleh Plt Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 15 September 2009 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Pengusaha yang pada tanggal 15 Oktober 2009, telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/Pekerja, tetapi tidak diajukan jawaban memori kasasi ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam



tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat/Pekerja dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa, Pemohon Kasasi menilai bahwasanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah dalam menerapkan dan atau melanggar hukum yang berlaku, yaitu:

- I. Telah salah menerapkan dan atau melanggar ketentuan mengenai penafsiran perjanjian kerja ;
- II. Telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan hukum mengenai pembuktian sebagaimana terdapat dalam Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR).

-- Bahwa, putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini sangat tidak bijak yang tidak berpedoman pada hukum acara yang bertitik tolak pada fakta-fakta di persidangan, serta indikasi problematika hukum dalam suatu peristiwa hukum yang dialami oleh Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi selama menjalin hubungan kerja ;

-- Bahwa, putusan yang demikian tersebut telah tidak memenuhi persyaratan formal dan materiel suatu putusan, untuk itu sangat rasional sekali keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dapat dikabulkan untuk seluruhnya, dan adapun keberatan-keberatan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara aquo yang diajukan oleh Pemohon Kasasi disebabkan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah dalam menerapkan dan melanggar ketentuan hukum sebagai berikut :

Telah salah menerapkan dan atau melanggar ketentuan mengenai penafsiran perjanjian kerja ;

-- Bahwa, fakta di persidangan telah membuktikan pernah terjadi Pemohon Kasasi sudah pernah menanyakan secara baik-baik tentang peraturan kerja dan surat penerimaan pegawai, serta mencoba mengingatkan bahwa masalah ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang Undang, karena emosi atau karena Termohon Kasasi adalah pemilik perusahaan menjawab dengan nada tinggi "kamu perlu peraturan kerja atau perlu kerja, kan sudah saya sampaikan dan jelaskan peraturan kerja disini", kata Termohon Kasasi apa yang Tergugat ucapkan atau omongkan



adalah Peraturan Kerja, artinya Termohon Kasasi mengakui adanya peraturan kerja dalam perusahaannya (UU No. 13 Th 2003 Pasal 51 ayat 1 Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan) ;

- Bahwa, *judex facti* sama sekali tidak mempertimbangkan masa Pemohon Kasasi yang bekerja pada Tergugat sejak tanggal 27 Juli 2003, diberi gaji/upah oleh Tergugat sebesar Rp 1.750.000,- per bulan yang diterima Pemohon Kasasi setiap tanggal 30-31. Ini merupakan pelaksanaan dari definisi Hubungan Kerja dan Upah ;
- Dengan demikian jelaslah sudah bahwasanya antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah terjadi hubungan kerja industrial, dan sekarang yang sedang terjadi adalah Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja hingga keluarnya
- Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, maka selanjutnya perselisihan ini yang berwenang untuk menyelesaikannya adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya ;
- Bahwa, upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja telah menyatakan bahwasanya kesalahan ada pada Termohon Kasasi karena tidak pernah memberi surat peringatan dan tidak ada surat pengunduran diri dari Pemohon Kasasi dan mediator juga mengatakan bahwa apa yang dilakukan Termohon Kasasi adalah menyimpang dari UU No. 13 Th 2003, oleh karena itu mediator menyuruh Termohon Kasasi untuk memberi pesangon Pemohon Kasasi sesuai UU No. 13 Th 2003, dan pesangon yang harus diberikan menurut rincian mediator waktu itu sekitar 31,5 juta, Termohon Kasasi menawar hanya 5 juta, dalam mediasi berikutnya akhirnya Termohon Kasasi menawar 12,5 juta, sehubungan adanya proses beberap kali mediasi hingga tawar menawar secara tidak langsung Termohon Kasasi mengakui Pemohon Kasasi adalah pegawai Pemohon Kasasi dan adanya PHK seeara sepihak ;
Telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan hukum mengenai pembuktian sebagaimana terdapat dalam Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR).
- Bahwa, Pemohon Kasasi mohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Agung yang terhormat untuk memasukkan kembali butir-butir yang menyangkut segi-segi hukum pembuktian, yakni ketiadaan pertimbangan hukum pada alat bukti Pemohon Kasasi sebagai bukti yang sempurna sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam bagian ini ;



- Bahwa, semua bukti Pemohon Kasasi telah menunjukkan adanya hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dalam kapasitas antara pekerja dengan pemberi kerja/Pengusaha, dan di sisi lain terdapat pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, sehingga timbul hak dan kewajiban mengenai upah, uang pesangon, serta hak-hak pekerja lainnya ;
- Bahwa, putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini adalah suatu bentuk putusan yang menyesatkan dan secara jelas telah melakukan kesalahan/kekeliruan dalam menilai alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan terkesan berat sebelah karena hanya mempertimbangkan pendapat-pendapat Termohon Kasasi melalui jawaban dan dupliknya, tanpa disertai alat bukti tertulis maupun bukti kesaksian dari Termohon Kasasi ;

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

Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut dapat dibenarkan, oleh karena *judex facti* telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Bahwa dari bukti P-3, P-8, P-9, yaitu bukti pembayaran tanda penerimaan gaji, dan adanya perintah kerja sehingga terbukti bahwa antara Penggugat dengan Tergugat terjadi hubungan kerja ;
- Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi sejak Desember 2004 sampai dengan Mei 2008, terbukti bahwa dari gaji Februari 2008 dan Maret 2008 sampai dengan cuti hamil berakhir tanggal 8 Mei 2008;
- Bahwa alasan Tergugat/Termohon Kasasi bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi mangkir lama tidak masuk kerja selama 3 hari setelah cuti hamil berakhir tidak dapat dibenarkan karena Termohon Kasasi tidak pernah melakukan pemanggilan sebagaimana Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003, sehingga Pemohon Kasasi tidak dapat dikwalifikasikan sebagai pengunduran diri ;
- Bahwa alasan Termohon Kasasi, Bahwa Penggugat sering melakukan pelanggaran tidak dapat dibenarkan karena Termohon Kasasi tidak pernah menjatuhkan peringatan sesuai Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa di samping itu Tergugat juga tidak pernah melakukan upaya pembinaan agar tidak terjadi PHK sesuai Pasal 51 (1) UU No. 13 Tahun 2003 ;
- Bahwa dari pertimbangan tersebut di atas PHK sebenarnya tidak perlu terjadi, tetapi karena hubungan kerja sudah tidak harmonis, sehingga hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak dapat dipertahankan lagi, oleh karenanya PHK dapat dilakukan Termohon Kasasi sesuai alasan keadaan usaha yang semakin merosot, dan untuk efisiensi, serta Pemohon Kasasi berhak atas Uang Pesangon sebesar 2 (dua) X ketentuan (Pasal 156 (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 (3), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2004, dengan masa kerja dihitung selama 3 tahun dengan upah terakhir Rp 1.750.000,- setiap bulannya ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **SULISTYOWATI** tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 94/G/2009/PHI.Sby, tanggal 19 Agustus 2009, serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 para pihak dibebaskan dari biaya perkara dalam tingkat kasasi ini, dan selanjutnya biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi :
SULISTYOWATI tersebut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 94/G/2009/PHI.Sby, tanggal 19 Agustus 2009 ;

MENGADILI SENDIRI :

Hal. 14 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Provisi:

-- Menolak tuntutan provisi Penggugat ;

Dalam Eksepsi :

-- Menyatakan tidak dapat diterima eksepsi Tergugat ;

Dalam Pokok Perkara :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak akhir Mei 2008 ;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut :
 - a. Uang Pesangon: 2 X 4 X Rp 1.750.000,- = Rp 14.000.000,-
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja: 2 X Rp 1.750.000,- = Rp 3.500.000,-
 - c. Uang Penggantian Hak Perumahan & Pengobatan
15% X (Rp 14.000.000,-+ Rp 3.500.000) = Rp 2.625.000,-
 - d. Upah bulan Mei 2008 = Rp 1.750.000,-

Jumlah seluruhnya = Rp 21.875.000,-
(dua puluh satu juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 24 Mei 2010, oleh I Made Tara, SH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Jono Sihono, SH. dan Arief Soedjito, SH. Hakim-Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut serta dibantu oleh Endang Wahyu Utami, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Anggota-Anggota
ttd/ Jono Sihono, SH.
ttd/ Arief Soedjito, SH.,MH.

K e t u a
ttd/ I Made Tara, SH.

Panitera Pengganti
ttd/ Endang Wahyu Utami, SH.,MH.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.
NIP 040 049 629

Hal. 15 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010

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

Hal. 16 dari 15 hal. Put. No. 215 K/Pdt.Sus/2010

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)