



P U T U S A N

No. 204 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

YULIANTIKA, bertempat tinggal di Jalan Amphibi, Kompleks Sintramanjaya, Blok D Nomor 23, RT 003, RW 009, Kelurahan 20 ilir II, Kecamatan Kemuning, Palembang, Propinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Eva De Rusel, SH, dan kawan, para Advokat berkantor di Jalan Rudus, Gang Pulai Nomor 1 RT 32, Sekip Ujung, Palembang,
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

CV. OPTIK SURYA, berkedudukan di Jalan Jendral Sudirman, Nomor 149 Palembang,
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 menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada pokoknya atas dalil-dalil :

Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak bulan Juni tahun 1995 dengan jabatan terakhir sebagai tenaga Marketing, dengan upah sejumlah Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) untuk setiap bulannya ;

Bahwa pada tanggal 01 Oktober 2009, Tergugat telah melakukan PHK terhadap diri Penggugat secara sepihak dan melawan hukum, sebagaimana dimuat dalam surat Nomor 0363/SO/X/09 ;

Bahwa pada tanggal 11 Januari 2010, kuasa Penggugat telah mengundang Tergugat untuk melakukan upaya penyelesaian perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat secara bipartit, sebagaimana dituangkan dalam surat kami Nomor 002.217/YJ-LCBC/I/10 ;

Bahwa ternyata Tergugat tidak menghadiri undangan sebagaimana dimaksud pada angka 03 di atas, tetapi secara lisan kuasa Tergugat menyatakan bahwa Tergugat sama sekali tidak memiliki keinginan untuk menyelesaikan perselisihannya dengan Penggugat secara musyawarah ;

Hal. 1 dari 12 hal. Put. No. 204 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dikarenakan Tergugat tidak memiliki itikad baik, maka pada tanggal 11 Maret 2010, Penggugat telah mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang agar dapat dilakukan mediasi atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak dan melawan hukum ;

Bahwa atas pengaduan yang diajukan oleh Penggugat maka pada tanggal 20 April 2010, Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang telah berupaya untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat sehubungan adanya PHK melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat ;

Bahwa ternyata upaya mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sia-sia belaka dikarenakan Tergugat sama sekali tidak mempunyai itikad untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat ;

Bahwa dikarenakan upaya penyelesaian melalui mediasi telah gagal ditempuh, maka cukup alasan bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Bahwa dikarenakan domisili tempat Penggugat bekerja pada Tergugat berada di Palembang, maka merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang untuk memeriksa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Bahwa dengan telah dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat oleh Tergugat secara sepihak dan melawan hukum, maka secara yuridis Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sejumlah Rp. 20.472.000,- (dua puluh juta empat ratus tujuh puluh dua ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut ;

- a. Uang pesangon (masa kerja lebih dari 8 tahun) :
= bulan x Rp. 1.200.000,- =Rp. .800.000,-
- b. Uang penghargaan (masa kerja 14 tahun) :
= bulan x Rp. 1.200.000,- =Rp. .000.000,-
- c. Uang penggantian hak :
 -) Cuti tahunan (2 tahun terakhir) :
= 24/25 x Rp. 1.200.000,- = Rp. .152.000,-
 -) Penggantian pengobatan dan perawatan :
= 15% x Rp. 16.800.000,- = Rp. 2.520.000,-

Bahwa dikarenakan Tergugat secara nyata-nyata tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dengan bertitik tolak pada ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang berkenan menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulannya, beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima Penggugat, terhitung sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan adanya putusan dalam perselisihan ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, yang apabila dihitung sampai dengan saat ini, besarnya upah yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebanyak 11 bulan atau sama dengan Rp. 13.200.000,- (tiga belas juta dua ratus ribu rupiah) ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang supaya memberikan putusan yang dapat dijalankan lebih dahulu sebagai berikut :

Putusan Sela :

- Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) setiap bulannya, beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima Penggugat, terhitung sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan adanya putusan dalam perselisihan ini yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, yang apabila dihitung sampai dengan saat ini, besarnya upah yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebanyak 11 bulan atau sama dengan Rp. 13.200.000,- (tiga belas juta dua ratus ribu rupiah);

Putusan Akhir :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Menyatakan tindakan Tergugat yang telah melakukan PHK terhadap diri Penggugat pada tanggal 01 Oktober 2009, sebagaimana dimuat dalam surat Nomor 0363/SO/X/09, merupakan PHK sepihak dan melawan hukum ;
- Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sejumlah Rp. 20.472.000,- (dua puluh juta empat ratus tujuh puluh dua ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut :
 - Uang pesangon (masa kerja lebih dari 8 tahun) :

=	bulan x Rp. 1.200.000,-	=	Rp. .800.000,-
---	-------------------------	---	----------------
 - Uang penghargaan (masa kerja 14 tahun) :

=	bulan x Rp. 1.200.000,-	=	Rp. .000.000,-
---	-------------------------	---	----------------
 - Uang penggantian hak :
 - Cuti tahunan (2 tahun terakhir) :

=	/25 x Rp. 16.800.000,-	=	Rp. .152.000,-
---	------------------------	---	----------------

Hal. 3 dari 12 hal. Put. No. 204 K/Pdt.Sus/2011



) Penggantian pengobatan dan perawatan :
= % x Rp. 16.800.000,- = Rp. 2.520.000,-

SUBSIDAIR :

Mohon putusan yang seadil-adilnya.

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 27/G/2010/PHI.PLG., tanggal 22 November 2010 yang amarnya sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagai ;
- Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan bukti P-2 dan T-3, sah secara hukum ;
- Menghukum Tergugat membayar uang pesongan dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sebesar Rp. 5.292.000,-(lima juta dua ratus sembilan puluh dua ribu rupiah) ;
- Menolak gugatan Penggugat selebihnya ;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 0,- (NIHIL) ;

Menimbang, bahwa putusan terakhir ini diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat pada tanggal 22 Nopember 2010, kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa tanggal 26 Nopember 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 6 Desember 2010 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 24/Kas/PHI.G/2010/PHI.PLG., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut pada tanggal 16 Desember 2010 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 28 Desember 2010 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 10 Januari 2011 ;

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

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

1. Bahwa alasan diajukannya permohonan kasasi ini oleh Pemohon Kasasi / Penggugat ialah dikarenakan Judex Facti telah salah / keliru dalam menerapkan hukum dan / atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku ketika memberikan pertimbangan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum dalam perkara Nomor 27/G/2010/PHI.PLG. yang mengakibatkan cacatnya putusan dalam perkara tersebut.

2. Bahwa Judex Facti telah keliru dan/atau melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam memberikan pertimbangan hukum.

a. Judex Facti dalam pertimbangan tentang hukumnya dalam putusan Nomor 27/G/2010/PHI.PLG. halaman 14 menyatakan : "...berdasarkan bukti P.I. terdapat fakta hukum Tergugat telah memberikan peringatan tertulis dan skorsing secara bersamaan sebagai akibat kesalahan Penggugat yang tidak mentaati tata tertib perusahaan" (kapitalisasi oleh Pemohon Kasasi / Penggugat).

Pada bagian lain, yaitu halaman 15 Putusan Nomor 27/G/2010/ PHI.PLG., Judex Facti dalam pertimbangan tentang hukumnya menyatakan "...berdasarkan bukti T.4. terdapat fakta hukum yang menerangkan adanya tata tertib peraturan perusahaan ditanda tangani Tergugat yang belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam pasal 108 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" (kapitalisasi oleh Pemohon Kasasi / Penggugat).

Berkaitan dengan pertimbangan halaman 14 sebagaimana dimaksud di atas, Judex Facti menyadari sepenuhnya bahwa di dalam bukti P.I. terdapat fakta adanya sanksi yang dijatuhkan secara bersamaan oleh Tergugat terhadap diri Penggugat dan ironisnya, Judex Facti membenarkan penjatuhan sanksi yang dilakukan secara bersamaan tersebut.

Berdasarkan prinsip hukum secara umum maupun terlebih lagi secara khusus (hukum ketenagakerjaan), sangatlah tidak berdasarkan keadilan dan bahkan bertentangan dengan hukum (ketenagakerjaan) penjatuhan sanksi secara bersamaan dalam suatu peristiwa hukum.

Menurut hukum ketenagakerjaan, peringatan dan skorsing merupakan sanksi yang dapat dijatuhkan untuk kesalahan yang berbeda, yaitu peringatan untuk kesalahan yang menurut sifatnya adalah kesalahan ringan sedangkan skorsing untuk kesalahan yang menurut sifatnya merupakan kesalahan sedang (bukan kesalahan berat). Ironisnya, dalam perkara ini terbukti bahwa Tergugat telah menjatuhkan dua sanksi secara bersamaan untuk kesalahan yang sama, sehingga secara yuridis hal ini tidaklah dapat dibenarkan atau bahkan dikatakan sebagai suatu penjatuhan sanksi yang bertentangan dengan hukum.

Dalam pertimbangan tentang hukum halaman 14, Judex Facti menyatakan bahwa Penggugat tidak mentaati tata tertib (peraturan) perusahaan namun di halaman 15, Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa tata-tertib (peraturan) perusahaan hanya ditandatangani oleh Penggugat dan belum disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud Pasal 108 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal. 5 dari 12 hal. Put. No. 204 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 108 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Bertitik tolak dari ketentuan Pasal 108 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 di atas maka dapatlah dikatakan bahwa peraturan perusahaan yang belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, belum mempunyai kekuatan berlaku atau tidak mengikat bagi pekerja. Dengan kata lain dalam perkara ini secara faktual tidaklah diketemukan Peraturan Perusahaan sebagaimana yang disyaratkan Pasal 108 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, dan oleh karenanya tidaklah dapat dikatakan bahwa Pemohon Kasasi / Penggugat telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan. Secara tegas, Pasal 109 UU Nomor 15 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan"; oleh karena itu maka ketiadaan peraturan perusahaan sebagaimana disyaratkan Pasal 108 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah merupakan tanggungjawab Termohon Kasasi / Tergugat.

- b. Pertimbangan Hukum *Judex Facti* halaman 14 putusan Nomor 27/G/2010/PHI.PLG. menyatakan : "... berdasarkan bukti T.I. terdapat fakta hukum Penggugat telah diangkat sebagai karyawan terhitung mulai tanggal 30 Juni 2007 berdasarkan surat Nomor 405/S0/VI/07 dengan jabatan sebagai petugas Marketing".

Pada bagian lain di halaman 14 dan 15, *Judex Facti* memberikan pertimbangan hukum : "... dalil gugatan Penggugat yang menyatakan Penggugat bekerja sejak tahun 1995 telah dibantah oleh Tergugat dengan alasan bahwa sebagai anggota keluarga yang belum mendapat pekerjaan maka selama ini Penggugat diikutsertakan membantu operasional Optik Surya dengan status Free Lance (tidak ada ikatan kerja) dan status Penggugat tersebut berlangsung sampai tanggal 31 Desember 2006".

Selanjutnya untuk menguatkan pertimbangannya, *Judex Facti* telah mengutip ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 serta ketentuan Pasal 10 dan Pasal 11 Kepmenaker Nomor 100/Men/VI/2004. Dari pertimbangan hukum tersebut di atas, nampak bahwa *Judex Facti* bukan hanya keliru dalam menerapkan hukum, melainkan patut diduga sebagai suatu ketidak-mampuan *Judex Facti* untuk menilai kedudukan atau status sosial Pemohon Kasasi / Penggugat dan Termohon Kasasi / Tergugat, serta memahami secara utuh berbagai peraturan ketenaga kerjaan.

Bukti T.I. yang menjadi bahan pertimbangan *Judex Facti* adalah produk Termohon Kasasi / Tergugat tanpa disertai adanya persetujuan ataupun dalam

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

bentuk tanda terima dari Pemohon Kasasi / Penggugat, sehingga secara akal sehat sangatlah mungkin dibuat sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan Termohon Kasasi / Tergugat.

Selain itu, tidak ada satupun alat bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi / Tergugat yang mampu membuktikan status Pemohon Kasasi / Penggugat sebelum dikeluarkannya surat Nomor 405/S0/VI/07.

Menurut asas Hukum Acara Perdata (yang juga digunakan sebagai Hukum Acara di Pengadilan Hubungan Industrial) berlaku asas "siapa yang mendalilkan maka ia harus membuktikan".

Benar bahwa dalam gugatan Pemohon Kasasi / Penggugat didalilkan bahwa Pemohon Kasasi / Penggugat bekerja kepada Termohon Kasasi / Tergugat sejak tahun 1995, dan dalam proses persidangan ternyata Pemohon Kasasi / Penggugat tidak mampu membuktikan dalil tersebut. Sebaliknya, Termohon Kasasi / Tergugat dalam Jawabannya mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi / Penggugat diangkat sebagai pekerja / buruh pada Termohon Kasasi / Tergugat sejak tanggal 30 Juni 2007 dan sebelumnya status Pemohon Kasasi / Penggugat adalah sebagai buruh harian lepas, dan ternyata Termohon Kasasi / Tergugat dalam proses pemeriksaan tidak mampu membuktikan bahwa sebelum tanggal 30 Juni 2007 status hubungan kerja Pemohon Kasasi / Penggugat pada Termohon Kasasi / Tergugat adalah sebagai buruh harian lepas. Idealnya, Judex Facti memahami bahwa dengan kedudukan Termohon Kasasi / Tergugat selaku pengusaha dengan Pemohon Kasasi / Penggugat selaku pekerja tidak berada dalam posisi yang sejajar, sehingga hal-hal yang berkaitan dengan administratif tergantung pada itikad baik Termohon Kasasi / Tergugat selaku pengusaha.

Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana disebut di atas menyatakan Termohon Kasasi / Tergugat mengikut sertakan Pemohon Kasasi / Penggugat dalam kegiatan operasional dikarenakan Pemohon Kasasi / Penggugat anggota keluarga (keponakan) Termohon Kasasi / Tergugat. Secara sekilas pertimbangan hukum tersebut begitu "indah"; Tapi dibalik semua itu, tidak dapat dipungkiri bahwa kuat dugaan judex facti telah terkondisikan oleh retorika Termohon Kasasi / Tergugat. seharusnya Judex Facti menyadari bahwa perkara perselisihan hubungan industrial ini adalah suatu permasalahan hukum dalam bidang ketenagakerjaan, yang tentunya harus diselesaikan menurut ketentuan hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan pula. Berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan, hubungan hukum yang diakui adalah hubungan antara pengusaha di satu pihak (Termohon Kasasi / Tergugat) dan pekerja di pihak lain (Pemohon Kasasi / Penggugat). Perkara yang diperiksa saat ini bukanlah perkara waris atau perkara yang berkaitan dengan

Hal. 7 dari 12 hal. Put. No. 204 K/Pdt.Sus/2011

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)



hukum keluarga, sehingga dikenal istilah keponakan atau anggota keluarga sebagaimana dipertimbangan oleh judex facti, oleh karena pertimbangan judex facti yang menyatakan bahwa antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi masih terdapat hubungan keluarga merupakan pertimbangan yang sama sekali tidak memiliki nilai yuridis dalam perkara ini dan bahkan bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan.

Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya telah menyitir atau mendasarkan pada ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 serta ketentuan Pasal 10 dan Pasal 11 Kepmenaker Nomor 100/Men/VI/2004 ; padahal ketentuan yang menjadi landasan pertimbangan tersebut adalah berbeda sebagaimana yang dimaksud oleh Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya.

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 adalah mengenai ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketika berbicara mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 57 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan secara tegas bahwa "Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin".

Selanjutnya dalam Pasal 57 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan "Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu".

- Dengan bertitik tolak pada ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, maka pertimbangan Judex Facti yang mengutip ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah pertimbangan yang tidak berdasarkan hukum, karena yang dimaksud ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang sama sekali tidak dapat dibandingkan atau disejajarkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 10 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 dan manakala Judex Facti mensejajarkan atau membandingkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 10 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 sebagaimana yang terjadi dalam perkara ini, patut diduga sebagai upaya untuk mensejajarkan atau membandingkan antara kucing dengan anjing yang secara jelas-jelas berbeda satu sama lain.

- Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya telah mengutip ketentuan Pasal 10 dan Pasal 11 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah merupakan suatu



kekeliruan yang nyata dari *Judex Facti* karena seharusnya *Judex Facti* tidak mengabaikan asas "*lex superior derogat lex inferior*". Sejak dikeluarkannya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam Pasal 57 sampai dengan Pasal 59 mengatur mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka berdasarkan asas *lex superior derogat lex inferior* mengakibatkan dengan sendirinya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu haruslah dikesampingkan karena telah diatur dalam peraturan perundangundangan yang lebih tinggi.

Berdasarkan berbagai ketentuan di atas, maka pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi / Penggugat dan Termohon Kasasi / Tergugat terjadi sejak bulan Juni 2007 adalah pertimbangan yang bertentangan dengan hukum, karena secara nyata Termohon Kasasi / Tergugat sebagai pihak yang dalam berbagai hal memiliki "kedudukan" lebih tinggi dari Pemohon Kasasi / Penggugat tidak mampu membuktikan bahwa benar antara tahun 1995 sampai dengan pertengahan 2007 status Pemohon Kasasi / Penggugat adalah sebagai buruh harian lepas. Selain itu, dengan mengacu kepada pernyataan Termohon Kasasi / Tergugat yang menyatakan bahwa "sejak tahun 1995 Pemohon Kasasi / Penggugat "**membantu operasional Surya Optikal**" (usaha Termohon Kasasi / Tergugat) dan pada bulan Juni 2007 diangkat menjadi petugas Marketing", maka secara implisit hal tersebut merupakan pengakuan bahwa Pemohon Kasasi / Penggugat telah memiliki hubungan kerja dengan Termohon Kasasi / Tergugat, dan hal ini semakin tegas bila dikaitkan dengan jiwa dan filosofis yang dimuat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun berbagai perundang-undangan terkait yang secara jelas mengategorikan seorang Pembantu Rumah Tangga (PRT) yang hanya bertugas membantu dalam suatu rumah tangga juga adalah pekerja, terlebih lagi Pemohon Kasasi / Penggugat yang telah diakui secara jelas dan tegas oleh Termohon Kasasi / Tergugat membantu operasional Optik Surya (usaha Termohon Kasasi / Penggugat).

3. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum sebagaimana mestinya, khususnya ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - Pasal 96 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan "Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha

Hal. 9 dari 12 hal. Put. No. 204 K/Pdt.Sus/2011



untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja / buruh yang bersangkutan. Selanjutnya Pasal 96 ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan "putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua".

- Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan 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.

Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja / buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya".

Pemohon Kasasi / Penggugat dalam gugatannya telah mengajukan permohonan putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004, dan ironisnya Judex Facti menyatakan bahwa dalam Hukum Acara PHI tidak dikenal putusan sela melainkan yang dimaksud adalah Putusan Provisionil. Hal ini merupakan gambaran salahnya penerapan hukum acara oleh Judex Facti.

Atas kondisi tersebut, Pemohon Kasasi / Penggugat di depan persidangan PHI pada tanggal 25 Oktober 2010, melalui surat Nomor 027.217/yJ-LCBC/X/10 secara khusus kembali memohon kepada Judex Facti agar melaksanakan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004. Dan permohonan Pemohon Kasasi / Penggugat kembali ditolak dengan alasan akan dijatuhkan bersamaan dengan putusan akhir dalam perkara ini. Judex Facti telah menolak permohonan putusan sela yang diajukan oleh Pemohon Kasasi / Penggugat dengan pertimbangan hukum sebagaimana dimuat dalam halaman 18 putusan Nomor 27/G/2010/PHI.PLG., yang menyatakan bahwa "... Penggugat di PHK oleh Tergugat pada bulan oktober 2009, yang mana PHK tersebut ditolak / tidak disetujui oleh Penggugat. Namun demikian berdasarkan bukti-bukti yang ada dan fakta hukum yang mengemuka dipersidangan tidak ternyata bahwa Penggugat telah menunjukkan maksudnya untuk tetap bekerja sebagaimana mestinya pada Tergugat ..."

Pertimbangan Judex Facti tersebut sama sekali tidak memiliki nilai-nilai sosiologis dikarenakan telah mengabaikan perbedaan "kedudukan sosial" antara Pemohon Kasasi / Penggugat dengan Termohon Kasasi / Tergugat. Secara akal sehat, setiap orang pasti akan berpendapat bahwa "kedudukan sosial" Termohon Kasasi / Tergugat jauh berada di atas Pemohon Kasasi / Penggugat, sehingga hal ini mengakibatkan "posisi tawar" Termohon Kasasi / Tergugat berada jauh di atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi / Penggugat, sehingga sangatlah tidak mungkin bagi Pemohon Kasasi / Penggugat untuk tetap hadir (apalagi untuk bekerja) di tempat usaha Termohon Kasasi / Tergugat yang nota bene telah melakukan phk terhadap diri Pemohon Kasasi / Penggugat.

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

Bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi semula Penggugat tidak dapat dibenarkan, Judex Facti tidak salah menerapkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) serta ayat (3) Jo Pasal 156 ayat (2), (3) dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 dalam hal memberikan hak-hak normatif kepada Pemohon Kasasi semula Penggugat.

Bahwa demikian pula halnya, Judex Facti tidak salah dalam hal menghitung uang pesangon dengan masa kerja 3 tahun (bukan masa kerja 9 tahun sebagaimana perhitungan Pemohon Kasasi) dikalikan dengan jumlah gaji yang diterima setiap bulan.

Bahwa adapun dasar perhitungan Judex Facti atas masa kerja Pemohon Kasasi didasarkan pada surat pengangkatan Penggugat sebagai pekerja sejak tanggal 30 Juni 2007 No. 405/SO/VI/07 dan kemudian Pemohon Kasasi di PHK oleh Tergugat pada tanggal 1 Oktober 2009 berdasarkan surat PHK No. 0363/SO/X/2009. Berdasarkan atas fakta hukum tersebut menunjukkan Pemohon Kasasi mempunyai masa kerja 2 tahun 4 bulan yang kemudian digenapkan oleh Judex Facti menjadi tiga tahun sebagai dasar perhitungan.

Bahwa dalil gugatan Penggugat bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak bulan Juni tahun 1995 tidak dapat dibenarkan sebab Penggugat tidak dapat membuktikan, bahwa benar Penggugat ikut membantu Tergugat karena hubungan keluarga, namun kedudukan Penggugat bukan sebagai pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, melainkan hanya sebagai Free Lance dan tidak ada ikatan kerja. Status Free Lance Penggugat berlangsung hingga tanggal 31 Desember 2006.

Bahwa oleh karena itu dasar dilakukannya PHK bagi Penggugat yaitu melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimasud dalam Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Bahwa Penggugat berhak terhadap uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, lagi pula ternyata bahwa putusan judex facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : YULIANTIKA tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan berdasarkan Pasal 58 Undang-

Hal. 11 dari 12 hal. Put. No. 204 K/Pdt.Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang No. 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **YULIANTIKA** tersebut ;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 11 April 2011 oleh Prof. Dr. Surya Jaya, SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.,MH., dan Buyung Marizal, SH. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Fahimah Basyir, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota ;

ttd./ Dwi Tjahyo Soewarsono, SH.,MH

ttd./ Buyung Marizal, SH

K e t u a ,

ttd./ Prof. Dr. Surya Jaya, SH.,MH

Panitera Pengganti,

ttd./ Fahimah Basyir, SH.,MH

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.,MH

NIP. 040049629

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)