



P U T U S A N

Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

PT TRIPACIFIC ELECTRINDO, diwakili oleh Direktur, Tony Mulyawan, berkedudukan di Jalan Industri Raya III, Blok AC Nomor 10 Bunder, Kecamatan Cikupa, Tangerang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Irwan Sapta Putra, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat Jalan Raya Balaraja Km 23 Nomor 2, Samping Pintu Tol Balaraja Barat, Tangerang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2017;
Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat;

M e l a w a n

ALIT BAHROWI, bertempat tinggal di Kampung Rawacan, RT/RW 003/003, Kelurahan Gandasari, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten;
Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 15 Juni 2016, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap pada Tergugat dengan masa kerja dan upah pokok sebagai berikut:
 - Mulai bekerja 25 Juni 2012;
 - Jabatan Operator Mesin;
 - Upah Rp2.116.400,00/bulan;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja di Tergugat pada bulan Juni 2012, yang bekerja di Bagian Produksi sebagai operator mesin, dengan menandatangani

Halaman 1 dari 14 hal. Put. Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau kontrak kerja selama 3 bulan. Pada saat PKWT berakhir Penggugat disuruh istirahat selama seminggu dan setelah itu Penggugat disuruh menandatangani PKWT lagi selama 3 bulan ke depan. Bahwa setelah PKWT kedua berakhir Penggugat disuruh menandatangani PKWT kembali selama 3 bulan, dan setelah itu Penggugat menandatangani PKWT kembali;

3. Bahwa seluruh dokumen PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat tersebut tidak satupun diberikan Tergugat kepada Penggugat. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak pernah memberikan dokumen PKWT tersebut telah melanggar Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja";
4. Bahwa pada tanggal 2 Juli 2013 Penggugat mengalami kecelakaan kerja pada bagian jari dimana dua jari Penggugat putus terkena mesin produksi. Bahwa atas kecelakaan kerja tersebut Penggugat disuruh berobat jalan oleh Tergugat selama dua minggu. Bahwa Penggugat mendapat santunan dari PT Jamsostek (sekarang bernama BPJS Ketenagakerjaan);
5. Bahwa setelah dua minggu berobat Penggugat mulai bekerja kembali di Tergugat. Bahwa setelah dua bulan bekerja paska-kecelakaan kerja, pihak Tergugat meminta Penggugat menandatangani PKWT atau kontrak kerja kembali, yaitu PKWT dari tanggal 3 September 2013 sampai dengan 2 Februari 2014. Bahwa atas perintah Tergugat tersebut maka Penggugat tidak punya pilihan lain karena takut ter-PHK maka Penggugat menandatangani PKWT tersebut kembali;
6. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang didasari oleh PKWT telah dengan jelas melanggar Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:
 - a. Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat yaitu di bagian produksi tidak boleh dikontrak karena bagian produksi adalah pekerjaan tetap di perusahaan (PKWT telah melanggar Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2));
 - b. Bahwa perpanjangan PKWT secara terus menerus melebihi satu kali perpanjangan dengan sangat jelas telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4);



- c. Bahwa kontrak yang ditandatangani tidak diberikan kepada pekerja sehingga kontrak sepihak ini melanggar ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
7. Bahwa secara tiba-tiba pada tanggal 2 Februari 2014 pihak Tergugat secara sepihak mem-PHK Penggugat dengan tuduhan bahwa Penggugat tidur di gudang pada jam istirahat. Bahwa atas tindakan Tergugat yang melakukan PHK sepihak tersebut maka Penggugat menyatakan penolakannya. Bahwa atas penolakan PHK tersebut Tergugat menyatakan bahwa PHK dilakukan karena PKWT-nya sudah jatuh tempo tanggal 2 Februari 2014;
 8. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah PHK sepihak yang tidak jelas alasannya. Bahwa Penggugat memang tidur pada istirahat karena kelelahan. Bahwa jam istirahat Penggugat merupakan hak sepenuhnya Penggugat sekalipun digunakan untuk beristirahat tidur. Bahwa Tergugat tidak boleh melarang penggunaan hak istirahat Penggugat, sekalipun itu untuk tidur;
 9. Bahwa alasan PHK karena jatuh tempo PKWT adalah tidak benar. Bahwa Penggugat secara hukum adalah karyawan tetap di Tergugat;
 10. Bahwa atas sikap Tergugat tersebut, pihak Penggugat tetap menolak di PHK dan Penggugat tetap masih kerja seperti biasa di tanggal 3, 4 dan 5 Februari 2014;
 11. Bahwa Penggugat mendapatkan upah selalu di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku di Kabupaten Tangerang. Bahwa Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp1.900.000,00/bulan di tahun 2013. Bahwa faktanya upah minimum di Kabupaten Tangerang pada tahu 2013 adalah sebesar Rp2.200.000,00. Sementara di tahun 2014 Penggugat mendapatkan upah sebesar Rp2.100.000,00/bulan sementara upah minimum di Kabupaten Tangerang sebesar Rp2.442.000,00/bulan;
 12. Bahwa upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat masih di bawah ketentuan upah minimum merupakan sebuah pelanggaran pidana seperti yang dinyatakan dalam Pasal 90 *juncto* Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 13. Bahwa dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat mengundurkan diri adalah tidak benar. Bahwa faktanya Penggugat tidak pernah berniat untuk mengundurkan diri. Bahwa surat pernyataan pengunduran diri tersebut memang sudah direncanakan dan dipersiapkan oleh Tergugat. Bahwa Penggugat disuruh menandatangani surat pernyataan pengunduran diri tersebut;



14. Bahwa Surat Pernyataan Pengunduran Diri tersebut tidak sah dijadikan alasan PHK karena surat pengunduran diri tersebut tidak sesuai dengan persyaratan yang diamanatkan isi Pasal 162 ayat (3a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang berbunyi: "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat: a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri";
15. Penggugat adalah karyawan yang baik dan berdedikasi serta sangat loyal kepada Tergugat. Hal ini dibuktikan dengan tidak pernahnya Penggugat mendapat teguran maupun surat peringatan dari Tergugat;
16. Bahwa atas PHK yang dilakukan sepihak oleh Tergugat maka Penggugat meminta bertemu secara biparti dengan Tergugat. Bahwa atas surat permintaan bipartit tersebut, pihak Tergugat tidak pernah menanggapi dan menolak untuk bertemu dengan Penggugat;
17. Bahwa Penggugat terus mencoba menghubungi Tergugat agar mau bertemu secara biparti, dan akhirnya Tergugat mau bertemu. Bahwa dalam pertemuan tersebut pihak Tergugat tetap ingin mem-PHK Penggugat. Bahwa atas sikap Tergugat yang ingin mem-PHK Penggugat maka Penggugat meminta untuk tetap bekerja, namun bila Tergugat tetap tidak mau menerima Penggugat bekerja kembali maka Penggugat meminta Tergugat membayarkan kompensasi PHK kepada Penggugat yaitu sesuai dengan 2 x Pasal 156 ayat (2) + 1 x Pasal 156 ayat (3) + 1 x Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditambah pembayaran upah proses sejak bulan Februari 2014 hingga saat ini serta kekurangan upah minimum tahun 2013 dan 2014;
18. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan PHK terhadap Penggugat tanpa didahului Surat peringatan kepada Para Penggugat, jelas-jelas telah melanggar ketentuan:
 - a. Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

"(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut;

(2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan



lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;

b. Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

“(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh”;

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

19. Bahwa atas permintaan Penggugat tentang kompensasi PHK tersebut pihak Tergugat menyatakan penolakannya dan tetap tidak mau membayar apa yang dituntut Penggugat;

20. Bahwa atas kebuntuan perundingan bipartit tersebut maka berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak Penggugat membawa masalah ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang;

21. Bahwa atas pencatatan yang dilakukan Penggugat tersebut maka Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang melakukan proses penawaran Konsiliator dan melakukan sidang mediasi. Bahwa atas sidang mediasi tersebut pihak Tergugat tetap ingin mem-PHK Penggugat. Bahwa pada proses mediasi tersebut Penggugat meminta tetap ingin bekerja namun bila tidak juga bisa diterima bekerja kembali maka Penggugat menuntut kompensasi PHK yaitu sesuai dengan 2 x Pasal 156 ayat (2) + 1 x Pasal 156 ayat (3) + 1 x Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditambah pembayaran upah proses sejak bulan Februari 2014 hingga saat ini serta kekurangan upah minimum tahun 2013 dan 2014;

22. Bahwa atas kebuntuan di tingkat mediasi tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 560/229/Disnakertrans, tanggal 19 Mei 2014 yang isinya adalah sebagai berikut:

Menganjurkan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Agar hubungan kerja antara Pekerja Sdr. Alit Bahrowi Suhendi dengan perusahaan PT Tripasific Elektrindo belum putus dan masih berlanjut;
2. Agar pihak pengusaha PT Tripasific Elektrindo memanggil secara tertulis kepada pekerja Sdr. Alit Bahrowi untuk masuk bekerja setelah menerima surat anjuran ini;
3. Agar pekerja Sdr. Alit Bahrowi melapor kepada perusahaan (PT Tripasific Elektrindo) dan menyatakan siap bekerja kembali setelah menerima surat anjuran ini;
4. Agar pengusaha membayar upah bulan Maret, April, Mei 2014;
23. Bahwa atas Surat Anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerima isi surat anjuran tersebut, namun pihak Tergugat tidak mau menerima isi surat anjuran dengan tetap tidak mau mempekerjakan kembali Penggugat serta tidak mau membayar upah proses Penggugat sejak Maret hingga Mei 2014;
24. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, yang dalam hal ini adalah di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang;
25. Bahwa proses PHK terhadap Penggugat yang sampai saat ini belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka Tergugat harus tetap membayar hak-hak Penggugat, yaitu Upah berjalan Bulan Februari 2014 s/d November 2014. Bahwa perhitungan pembayaran upah berjalan Penggugat dari bulan Februari 2014 s/d November 2014 adalah menggunakan upah sebesar Rp2.442.000,00 (Upah Minimum Kabupaten Tangerang tahun 2014), yaitu 10 bulan x Rp2.442.000,00 = Rp24.420.000,00;
26. Bahwa ketentuan tentang kewajiban pembayaran upah berjalan tersebut di atas diatur di Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:
“... (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh...”;

Halaman 6 dari 14 hal. Put. Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



27. Bahwa terhadap PHK yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut, maka secara hukum Penggugat berhak atas uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta hak lainnya. Bahwa hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

28. Bahwa perincian kewajiban Tergugat membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak seperti yang telah disebut di atas dengan dasar upah terakhir adalah sebesar Rp2.442.000,00 (sesuai dengan Upah minimum Kabupaten Tangerang Tahun 2014) adalah sebagai berikut:

- Mulai bekerja 25 Juni 2012;
 - Jabatan Operator Mesin;
 - Upah Rp2.710.000,00/bulan;
 - Uang Pesangon: $2 \times 3 \times \text{Rp}2.710.000,00 \dots\dots\dots = \text{Rp}16.260.000,00$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: $\dots\dots\dots = \text{Rp} 0$
 - Uang Penggantian Hak: $15\% \times \text{Rp}16.260.000,00 = \text{Rp} 2.439.800,00$
 - Cuti Tahunan: $12/25 \times \text{Rp}2.442.000,00 \dots\dots\dots = \text{Rp} 1.300.800,00$
 - THR 2014 $\dots\dots\dots = \underline{\text{Rp} 2.442.000,00}$
- Jumlah = Rp22.393.600,00

29. Bahwa terhadap pembayaran upah yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut yang nilainya di bawah ketentuan upah minimum Kabupaten Tangerang yang berlaku, maka secara hukum Penggugat berhak atas pembayaran kekurangan upah sehingga upah Penggugat sesuai dengan ketentuan upah minimum Kabupaten Tangerang yang berlaku. Bahwa ketentuan dalam hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 90 ayat (1) *juncto* Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”;

30. Bahwa perincian kewajiban Tergugat membayar uang kekurangan pembayaran upah minimum Kabupaten Tangerang seperti yang telah disebut terdiri dari kekurangan Upah Minimum Kabupten Tangerang Tahun 2013 yaitu untuk bulan Januari 2013 s/d Desember 2013 yang secara



terperinci yaitu 12 bulan x (Rp2.200.000,00 – Rp1.900.000,00) = Rp3.600.000,00;

31. Bahwa oleh karena gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat dan otentik, maka berdasarkan ketentuan Pasal 180 HIR mohon agar putusan dalam perkara *a quo* dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*);

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

I. Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses berjalan dari bulan Februari 2014 s/d Juni 2015 kepada Penggugat yaitu sebesar Rp43.122.000,00;

II. Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus sejak putusan perkara ini diucapkan, sebagaimana ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) dan Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses berjalan dari bulan Februari 2014 s/d Juni 2015 kepada Penggugat yaitu sebesar Rp43.122.000,00;
6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat serta THR 2014 kepada Penggugat yaitu sebesar Rp22.393.600,00;
7. Menghukum/memerintahkan Tergugat untuk membayar kekurangan upah minimum tahun 2013 yaitu sebesar Rp3.600.000,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, meskipun dilakukan upaya hukum perlawanan atau kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*).
9. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

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

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

Tentang gugatan Penggugat lewat waktu (daluwarsa)

1. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan *a-quo* dengan perihal gugatan atas perselisihan PHK dan perselisihan hak, tertanggal 8 Juli 2015, sebagaimana terdaftar pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 14 Juli 2015 dengan registrasi perkara Nomor 45/Pdt.SUS-PHI/2015/PN.Srg.;
2. Bahwa merujuk gugatan Penggugat perihal gugatan perselisihan PHK dan perselisihan hak, maka dasar dalam penyelesaiannya adalah ketentuan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa Penggugat telah habis masa kerja dari Tergugat yaitu terhitung sejak tanggal 6 Februari 2014, namun Penggugat menganggap sebagai Pemutusan Hubungan Kerja, *quod non* telah sepatutnya Penggugat mengajukan gugatan *a quo* adalah selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak berakhirnya masa kerja tersebut, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Bahwa secara jelas Penggugat telah mengajukan gugatan dan terdaftar pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tertanggal 14 Juli 2015, maka secara nyata gugatan Penggugat telah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun sebagaimana ditentukan dalam Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Halaman 9 dari 14 hal. Put. Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dengan lewatnya tenggang waktu mengajukan gugatan *a quo*, tidak dapat diartikan lain bahwa gugatan Penggugat adalah daluwarsa, oleh karenanya telah tepat dan berdasarkan hukum Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa perkara *a quo*, untuk menyatakan gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluwarsa), dan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberikan putusan Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Srg., tanggal 5 Januari 2016, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak permohonan provisi Penggugat;

Dalam Eksepsi:

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir/putus terhitung sejak putusan atas perkara ini diucapkan;
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 161 ayat (1) dan (2), Pasal 151 ayat (2) dan (3), dan Pasal 90 Undang Undang Nomor Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta THR Tahun 2014 kepada Penggugat, sebesar Rp33.607.000,00 (tiga puluh tiga juta enam ratus tujuh ribu rupiah);
6. Menghukum Tergugat membayar kekurangan upah minimum Tahun 2013 kepada Penggugat sebesar Rp3.624.000,00 (tiga juta enam ratus dua puluh empat ribu rupiah);
7. Menyatakan biaya perkara sebesar Rp711.000,00 (tujuh ratus sebelas ribu rupiah) dibebankan kepada negara;
8. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa amar putusan Mahkamah Agung Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 15 Juni 2016 sebagai berikut:

Halaman 10 dari 14 hal. Put. Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Tripasific Electrindo tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Pemohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 25 Januari 2017, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat dengan perantaraannya kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2017, diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 18 April 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 04/PK/PHI/2017/PN.Srg., permohonan tersebut diikuti dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Serang pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 18 April 2017;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Kasasi pada tanggal 17 Mei 2017, kemudian Termohon Kasasi mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 30 Mei 2017;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

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

Menimbang, bahwa Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Peninjauan Kembali berpendapat Majelis Kasasi Mahkamah Agung RI dalam putusan Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2016 Tahun 2016 telah keliru dalam putusannya tersebut serta hilaf menerapkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 82 yang

Halaman 11 dari 14 hal. Put. Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



berbunyi “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketengakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tengga waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

2. Bahwa gugatan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat di ajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang melalui Kepaniteraan telah didaftarkan dan telah dicatat pada tanggal, 14 Juli 2015. Sedangkan Keputusan yang dikeluarkan oleh pihak pengusaha atas pemutusan hubungan kerja pada tanggal, 6 Februari 2014 dan hal tersebut telah dibenarkandan diakui pulah oleh Termohon Peninjauan Kembai dahulu Termohon Kasasi/Penggugat dalam gugatannya dan pengakuan tersebut juga telah disampaikan di muka Hakim. Artinya disini pihak Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Penggugat terbukti telah melampaui batas waktu 1 (satu) tahun yang telah diberikan oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa oleh karena Temohon Peninjauan Kembail dahulu Termohon Kasasi/Penggugat telah melampaui tenggangbatas waktu 1 (satu) tahun yang diberikan oleh undang-undang untuk mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial telah melewati batas waktu 1 (satu) tahun. Maka sudah seharusnya Putusan Kasasi tersebut haruslah dinyatakan keliru karena bertentangan dengan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial. Oleh karena itu Majelis Kasasi Mahkamah Agung RI telah keliru menerapkan undang-undang dalam putusannya tersebut;
4. Bahwa oleh karena Majelis Kasasi Mahkamah Agung RI yang telah keliru dan khilaf menerapkan undang-undang dalam putusannya. Maka agar Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indstrial dapat dijalankan maka sudah seharusnya Permohonan Peninjauan Kembali oleh Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Pemohon Kasasi/Tergugat haruslah dinyatakan diterima, agar kedepan tidak terjadi lagi kekeliruan;

Halaman 12 dari 14 hal. Put. Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



5. Bahwa dapat dibayangkan jika hal tersebut tidak diterapkan secara benar, maka kedepan akan banyak orang yang mengajukan permohonan gugatan Peselisihan Hubungan Industrial yang telah melampaui batas waktu yang telah ditetapkan oleh Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat merusak marwah Pengadilan Hubungan Industrial;
6. Bahwa Temohon Peninjauan Kembali telah bekerja di perusahaan kurang dari 2 tahun maka berhak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, ayat 3 dan ayat 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan rincian sebagai berikut: Uang Pesangon Rp2.442.000,00 x 2= Rp4.884.000,00 (empat juta delapan ratus delapan puluh empat ribu rupiah) Pasal 156 ayat 2, Uang Penghargaan Rp2.442.000,00 x 2= Rp4.884.000,00 (empat juta delapan ratus delapan puluh empat ribu rupiah) Pasal 156 ayat 3, Uang Penggantian Hak sebesar Rp1.500.000,00 (Pasal 156 ayat 4) total sebesar Rp11.268.000,00 (sebelas juta dua ratus enam puluh delapan ribu rupiah);

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

Bahwa alasan peninjauan kembali tersebut tidak dapat dibenarkan, *Judex Juris* dalam putusannya tidak terdapat kekhilafan Hakim dan kekeliruan yang nyata, pertimbangannya telah tepat dan benar, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan terbukti tidak ada surat peringatan terlebih dahulu, maka Tergugat telah melanggar Pasal 161 ayat (1), (2) dan ketentuan Pasal 151 (2), (3) serta Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga sudah tepat *Judex Juris* dalam memberikan hak-haknya kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Pemohon Peninjauan Kembali: PT TRIPACIFIC ELECTRINDO tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

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 dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

MENGADILI

1. Menolak permohonan peninjauan kembali dari Pemohon Peninjauan Kembali: **PT TRIPACIFIC ELECTRINDO** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Agung pada hari Rabu tanggal 4 Oktober 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, sebagai Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Endang Wahyu Utami, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Ttd./

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

Ttd./

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd./

Endang Wahyu Utami, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP: 19591207.1985.12.2.002

Halaman 14 dari 14 hal. Put. Nomor 125 PK/Pdt.Sus-PHI/2017